

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LES
ACTIONS DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE)

Présentée et soutenue le Lundi 26 janvier 1920 à 3 h. 1/2

PAR

Paul AIGNAN

Avocat au barreau de Nantes

Président : M. RAOUL JAY, Professeur

*Suffragants : { MM. WAHL, Professeur
PERCEROU, Professeur*

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15.

1920

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LES
ACTIONS DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE)

Présentée et soutenue le Lundi 26 janvier 1920 à 3 h. 1/2

PAR

Paul AIGNAN

Avocat au barreau de Nantes



Président : M. RAOUL JAY, Professeur

*Suffragants : { MM. WAHL, Professeur
PERCEROU, Professeur*

PARIS

JOUBE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1920

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses: ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

PLAN GÉNÉRAL

(V. Table des Matières, p. 207.)

INTRODUCTION

PREMIÈRE PARTIE. — LES ACTIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

Chapitre I^{er}. — Les Actions du Travail acquises par souscription.

Chapitre II. — Les Actions du Travail acquises par la participation aux bénéfices.

DEUXIÈME PARTIE. — LES ACTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Chapitre I^{er}. — Les Actions de jouissance du Travail.

Chapitre II. — Les Actions du Travail dans les sociétés à participation ouvrière.

Chapitre III. — Les Applications de l'Actionnariat collectif.

APPENDICE

Les Actions du Travail et la réforme du régime minier français.

CONCLUSION

LES ACTIONS DU TRAVAIL

INTRODUCTION

Il est un fait qui ne manque pas de frapper tous ceux que préoccupent les questions sociales : c'est la fréquence des *conflits entre le capital et le travail* dans notre société contemporaine, et en particulier l'augmentation du nombre de ces conflits et aussi de leur importance au cours de ces dernières années.

En France, notamment, le mouvement gréviste allait, avant la guerre, en s'accroissant d'une façon progressive. Il suffit, pour s'en convaincre, de consulter la statistique de 1892 à 1913, établie par l'Office du Travail. En 1892, il n'y avait eu que 261 grèves ; en 1913, il y en eut près de cinq fois plus, exactement 1.073, privant de travail 220.448 grévistes et occasionnant 2 millions 223.781 journées de chômage (1). D'ailleurs, en prenant pour exemple

1. Pendant la guerre, l'Office du Travail a interrompu sa statistique ; du reste, la mobilisation d'une partie importante du personnel des usines en eût rendu les chiffres moins probants.

la dernière année de cette période, nous n'avons pas choisi une année exceptionnelle, puisque nous aurions pu citer l'année 1905, qui vit 1.309 grèves, atteignant 438.000 grévistes et entraînant la perte de plus de 9 millions et demi de journées de travail.

Veut-on un fait plus frappant encore ? Si nous nous reportons à la période précédente, nous voyons que, de 1852 à 1892, soit pendant quarante ans, le total des grèves a été inférieur à celui des années 1911, 1912 et 1913 qui ont précédé immédiatement la guerre.

A l'heure actuelle, — à en juger par les très nombreuses grèves de 1919, et même en mettant à part les causes politiques de beaucoup d'entre elles, — il semble bien que nous assistions à une recrudescence de ce mouvement qui met aux prises, dans des conflits souvent violents, les deux facteurs de la production : le capital et le travail.

Or c'est seulement dans la paix sociale, par la cessation ou tout au moins par une atténuation notable de ces conflits, que la France peut produire et produire de plus en plus, et c'est du rendement de sa production que dépend la richesse de notre nation et son développement économique.

Dans tous les pays, d'ailleurs, on commence à se rendre compte de la nécessité de porter remède au conflit social. Ainsi, en Angleterre, le 25 janvier 1917, dans une réunion de la Ligue Nationale des

Ouvriers, en annonçant qu'une vaste Association de patrons et d'ouvriers venait de se constituer ayant pour objet l'étude de toutes les questions concernant les relations du capital et du travail, le Ministre du Travail de la Grande-Bretagne, M. Hodge, n'hésitait pas à déclarer qu'il fallait à tout prix rapprocher employeurs et employés, car, si la lutte entre le capital et le travail devait reprendre après la guerre comme auparavant, « l'Angleterre se trouverait en infériorité marquée sur tous les marchés du monde (1) ».

Cette lutte est néfaste, non seulement à la richesse nationale de chaque pays, mais encore aux intérêts généraux de la production, et de plus en plus on constate qu'il est de toute nécessité d'établir une *collaboration étroite entre le capital et le travail* (2).

Sans le capital, en effet, la main-d'œuvre est pratiquement impuissante. Seul, le capital peut fournir les matières premières et l'outillage nécessaires à la production. Seul, également, le capital peut se procurer du crédit et supporter les pertes dans les moments difficiles.

Mais, par contre, sans la main-d'œuvre, le capital

1. Cité par M. Deloncle, sénateur : *la Question sociale, Capital et Travail (La France de Bordeaux, 1^{er} mars 1919)*.

2. Cf. Sir John Pilster, président honoraire de la Chambre de Commerce britannique de Paris : *la Combinaison des intérêts du capital et de la main-d'œuvre (Bulletin de la Participation aux Bénéfices, année 1917, p. 5. Librairie Chaix, Paris, 1918)*.

est impuissant à produire et ce n'est qu'avec l'aide de la main-d'œuvre que le capital peut tirer le maximum de rendement des installations qu'il fournit. Seule, la main-d'œuvre est à même d'éliminer les pertes de temps et de matières premières, de prendre soin des machines, d'augmenter la qualité des produits, d'assurer des prix de revient moins élevés, de constituer enfin pour le capital la plus sûre garantie de prospérité (1).

La solidarité des deux facteurs actifs de la production, l'identité fondamentale de leurs intérêts étant un fait reconnu, il reste à se demander d'où provient cet antagonisme qui met aux prises patrons et ouvriers et qui tend plutôt à s'accroître, surtout dans la grande industrie.

Cet antagonisme provient, en grande partie, de ce que rien n'attache l'ouvrier à l'usine, à l'atelier, sinon le salaire qu'il touche comme rémunération forfaitaire de son travail. Dès lors, il n'est pas étonnant que le but principal de l'ouvrier, son but unique, bien souvent, soit d'exiger de son patron

1. Dès 1891, le pape Léon XIII écrivait, dans son encyclique *Rerum Novarum* sur la condition des ouvriers : « L'erreur capitale dans la question présente, c'est de croire que les deux classes sont ennemies nées l'une de l'autre... Dans la société, les deux classes sont destinées par la nature à s'unir harmonieusement et à se tenir mutuellement dans un parfait équilibre. Elles ont un impérieux besoin l'une de l'autre : il ne peut y avoir de capital sans travail, ni de travail sans capital » (*Lettres apostoliques de Léon XIII*, 5, rue Bayard, Paris, t. III, p. 33).

des augmentations successives de salaire, sans se préoccuper des conséquences que ces relèvements peuvent avoir sur l'avenir de l'entreprise. Pour essayer d'accroître son salaire, fréquemment l'ouvrier se met en grève ; ou encore, s'il trouve ailleurs un salaire plus élevé, il n'hésite pas à abandonner l'usine dans laquelle il est employé (1).

C'est ainsi qu'un grand nombre de sociologues ont été amenés à l'idée de « substituer au salariat pur et simple une conception nouvelle de la rémunération du travail, une conception reposant sur une plus logique association des intérêts et des efforts et sur une plus équitable répartition des bénéfices résultant de cette association (2) ».

Il ne s'agit pas de supprimer le salaire, qui seul permet à l'ouvrier de subvenir à ses besoins immédiats, mais d'en corriger les imperfections en intéressant le travailleur à la réussite de l'entreprise.

Pour cela, deux moyens ont été proposés et expérimentés : *la participation aux bénéfices*, qui accorde

1. En 1917, Lysis écrivait dans *Vers la Démocratie Nouvelle*, p. 245 : « L'association du capital et de la main-d'œuvre est la direction vers laquelle nous tendons irrésistiblement, quelles que soient ses difficultés d'application. La paix sociale ne peut régner que si les ouvriers qui travaillent dans une usine y sont attachés par un lien durable que ne crée pas l'institution du salaire » (Paris, Librairie Payot et Cie, 1917).

2. Rapport de M. Ch. Deloncle, sénateur, sur la proposition de loi de M. Henry Chéron, relative aux sociétés par actions à participation ouvrière (*Journal officiel*, documents parlementaires, Sénat, décembre 1916, p. 564).

aux salariés une part dans les profits réalisés par la maison où ils travaillent ; et *l'actionnariat ouvrier*, qui les fait participer, non seulement aux bénéfices, mais encore au capital de l'entreprise sous la forme d'actions du travail. C'est ce dernier mode de rémunération qui, seul, fait l'objet de cette étude.

La *participation aux bénéfices* n'est pas une institution nouvelle, puisqu'elle remonte à 1842. C'est à cette date qu'un petit entrepreneur de peinture de Paris, M. Leclaire, dont le nom est devenu célèbre, inaugura la participation en faveur de ses ouvriers. L'année suivante, un fabricant de papier d'Angoulême, M. Laroche-Joubert, suivit son exemple.

Leurs efforts amenèrent d'excellents résultats. Malheureusement, fort peu de patrons les imitèrent. Aucune unité de pensée ne présidait, d'ailleurs, au choix des diverses modalités qui étaient données dans chaque entreprise à la participation aux bénéfices.

L'ancienneté des ouvriers et employés, la nature des services rendus, l'importance de la production individuelle étaient, ensemble ou séparément, considérées comme des facteurs déterminants de la part qui devait revenir à chacun. Mais, quel que fût le système adopté, l'ouvrier demeurait toujours un simple salarié, n'ayant aucun droit dans l'actif social, incapable de suivre la gestion de l'entreprise à laquelle il était attaché, la participation n'étant, sui-

vant la définition de M. Charles Robert, qu' « une libre convention, expresse ou tacite, suivant le cas, par laquelle un patron donne à son ouvrier, en sus du salaire normal, une part dans les bénéfices. »

C'est une sorte de sursalaire ; ce n'est pas une association. Si l'affaire donne des bénéfices, l'employé en touchera une partie ; si l'affaire laisse des pertes, le salarié n'y participera pas. Comme l'a dit M. Levasseur, c'est bien une forme perfectionnée du salariat. Au travailleur elle apporte, tant que l'entreprise marche à souhait, un supplément de rémunération ; au patron elle offre une garantie que le rendement de la production ouvrière sera plus élevé et que son personnel sera plus attaché à l'usine, puisqu'il est intéressé aux résultats de l'entreprise.

Malgré les nombreux avantages de la participation, malgré l'active propagande faite en sa faveur par la « Société pour l'étude pratique de la Participation aux Bénéfices » (1), ce mode de rémunération du travail n'a pas obtenu le développement qu'on était en droit d'en attendre, puisque, dans le monde entier, le nombre des entreprises qui l'appliquent n'atteint pas 500, dont un peu plus d'une centaine pour la France.

1. Siège social : 20, rue Bergère, Paris. Président : M. Paul Delombre, ancien Ministre du Commerce ; Secrétaire général : M. Albert Trombert. Revue trimestrielle : *Bulletin de la Participation aux Bénéfices*.

A quoi cela tient-il ? Tout d'abord, à ce que cette institution a été souvent appliquée avec trop de parcimonie, le quantum de participation accordé au personnel étant insuffisant pour intéresser vraiment les ouvriers, et, en outre, à ce que ce système a été présenté dans bien des cas comme un acte de pure libéralité du patronat, toujours révocable à sa volonté (1). Les ouvriers ne participent en rien à la gestion de l'entreprise et souvent même tout pouvoir de contrôle sur la confection de l'inventaire leur est refusé. Aussi arrive-t-il assez fréquemment, dans des maisons pratiquant la participation, qu'un certain nombre d'ouvriers, après avoir bénéficié de ce système pendant les années prospères, n'hésitent pas à quitter l'entreprise dès que les bénéfices se réduisent sensiblement. Le lien qui les attachait à l'usine est alors insuffisant pour les retenir.

Au contraire, avec *l'actionnariat ouvrier*, un lien plus fort sera créé, en faisant participer le salarié, non seulement aux profits, mais encore au capital

1. A la 38^e Assemblée Générale de la Société pour l'étude pratique de la Participation aux Bénéfices, le 15 juin 1917, M. Delombre a justement protesté contre cette déformation de la participation : « La participation aux bénéfices, dit-il, implique un échange de services. Loin d'être un acte de philanthropie, elle suppose chez le participant un effort supplémentaire pour le bien de l'entreprise. Il ne doit point participer seulement à une répartition de profits ; il doit participer aussi à leur création et à leur développement. » (*Bulletin de la Participation aux Bénéfices*, 1917, p. 89).

de l'entreprise. L'ouvrier sera moins tenté, dans les mauvaises années, d'abandonner la société s'il est rendu propriétaire d'une part du fonds social, d'une action, et surtout s'il sait qu'en cas de départ de la maison il devra rendre son action et en accepter seulement le remboursement au cours du jour, cours qui sera vraisemblablement en baisse à ce moment.

Est-ce à dire, pour cela, qu'il faille abandonner complètement la participation aux bénéfices, comme insuffisante? Nullement; car l'actionnariat ouvrier ne saurait convenir à toutes les formes d'entreprises, et il ne peut exister, — son nom même l'indique, — que dans les sociétés par actions, en raison de l'extrême division du capital social. Partout ailleurs, dans les entreprises individuelles comme dans les sociétés en nom collectif ou en commandite simple, seule est applicable la participation aux bénéfices.

De plus, l'étude des différents modes d'actionnariat nous montrera que la plupart de ceux qui ont réussi ont conservé la participation aux bénéfices comme base de leur système: il suffit que les bénéfices, au lieu d'être remis en argent aux ouvriers, soient transformés en titres de la société, pour donner naissance aux actions du travail. L'actionnariat ouvrier est donc, très souvent, l'aboutissement de la participation pure et simple.

Assurément, comme nous le verrons dans le développement de cette étude, tous les systèmes

d'actionnariat ouvrier ne sont pas arrivés à unir d'une façon parfaite le capital et le travail, mais ils sont parvenus du moins à les rapprocher.

« Atténuer la lutte des classes sur le terrain social en associant leurs intérêts sur le terrain économique ; rapprocher l'ouvrier du patron en l'élevant de l'état de salarié à celui d'associé, de copropriétaire, de collaborateur ; rapprocher le patron de l'ouvrier en lui faisant mieux comprendre, par un coude à coude journalier, ses besoins et ses aspirations ; les unir tous deux étroitement par le lien permanent et tangible d'une étroite solidarité : telle est l'idée première et fondamentale de l'actionnariat ouvrier » (1).

Il ne s'agit pas là de vues théoriques, puisque des entreprises les plus diverses, dans la plupart des grands pays industriels, notamment en France, en Angleterre et aux Etats-Unis, ont expérimenté, et en général avec succès, ce mode perfectionné de rémunération du travail.

Logiquement, les actions du travail doivent donner à leurs titulaires les mêmes droits que les actions ordinaires, au point de vue de la distribution des dividendes et, éventuellement, du partage de l'actif social, comme de la participation à l'administration de la société.

Quoique, dans la pratique, des restrictions plus

1. Comte R. de Briey, *Essai sur l'association du Capital et du Travail par l'Actionnariat ouvrier*, p. 7 (Paris, Rivière, 1914).

ou moins nombreuses aient été apportées aux droits des ouvriers actionnaires, on peut dire d'une façon générale que le système de l'actionnariat, en confiant au personnel des entreprises la gestion d'un patrimoine, crée pour la classe ouvrière l'intérêt économique qui lui manque à l'heure actuelle et la détourne ainsi des vaines agitations politiques où elle se débat trop souvent ; car la propriété, — on l'a rappelé bien des fois, — est un élément essentiel d'ordre et de pondération (1).

La question des actions du travail n'a pas seulement fait l'objet d'expériences intéressantes et retenu l'attention d'un certain nombre d'économistes et de sociologues, qui se sont plus spécialement adonnés à l'étude des rapports du capital et du travail. Elle a aussi préoccupé, au Parlement, des hommes politiques éminents, qui n'ont pas hésité à lui donner leur approbation.

En 1910, lors de la discussion de la loi sur les retraites ouvrières, M. Alexandre Ribot disait au Sénat : « On parle, et on a raison de le faire, de

1. M. Aristide Briand écrivait en 1912, dans son avant-propos au livre de M. Antonelli sur *Les actions de Travail dans les Sociétés anonymes à participation ouvrière* (Paris, Librairie Alcan), p. 11 : « Ce n'est que dans l'administration et la gestion des grands intérêts économiques que les travailleurs organisés trouveront l'emploi logique d'une vitalité qui risque de s'étioler en se confinant dans la seule défense des intérêts corporatifs ou de se dépenser, sans profit positif, en des manifestations bruyantes et stériles ».

bénéfices partagés, d'actions de travail et d'actions de capital. On cherche, et c'est difficile, le moyen d'associer ainsi plus intimement le capital et le travail et de donner aux ouvriers le sentiment des difficultés d'une administration et de la nécessité pour eux de ne pas lui créer trop d'embarras et de se prêter à une collaboration sincère. Ce ne sont pas là des utopies et des chimères. Si nous ne faisons rien en ce sens, nous allons, il faut le dire, à des conflits inévitables » (1).

Peu de temps après, le 12 mai 1910, M. Aristide Briand, alors Président du Conseil des Ministres, déclarait dans son discours de Saint-Chamond : « Il faut que la prochaine législature envisage d'une manière résolue la participation des travailleurs aux bénéfices des industries. Il faut qu'une législation s'élabore, *qui n'imposera pas de contrainte*, mais qui fournira aux travailleurs et aux capitalistes le moyen de constituer des associations basées sur des actions-argent et des actions-travail (2) ». Et le 19 mai 1913,

1. Cité dans le rapport de M. Ch. Deloncle, sénateur, *op. cit.*, p. 566. — Le Congrès du parti radical et radical-socialiste, en septembre 1919, adoptait un vœu, sur le rapport de M. Gros, réclamant « pour assurer la collaboration consciencieuse du capital et du travail, le développement de toutes les formes nouvelles de leur association *notamment par les Actions de Travail* et, en général, la participation effective des ouvriers et des employés à tous les bénéfices et leur représentation dans les conseils d'administration. »

2. Cité par M. Ch. Gide dans sa préface, p. VIII, à l'ouvrage de

M. Henry Chéron, Ministre du Travail, déposait sur le bureau de la Chambre le projet de loi qui, après quelques modifications, devait devenir la loi du 26 avril 1917 sur les « sociétés anonymes à participation ouvrière ».

Cette loi, comme la plupart des lois sociales actuelles, est loin d'être parfaite et nous aurons l'occasion d'en faire la critique. Dès maintenant, nous pouvons dire qu'elle a le tort d'être incomplète, en ce sens qu'elle ne prévoit et ne favorise les actions du travail que sous une seule forme : celles qui sont attribuées *collectivement* au personnel de l'entreprise, laissant de côté les actions *individuelles*, distribuées à chaque ouvrier en particulier ou à certains d'entre eux.

Actions individuelles, actions collectives : telles sont les grandes divisions des actions du travail, qui feront l'objet des deux parties de notre étude.

M. Jean Granier sur *Les Actions de Travail* (Paris, Larose et Tenin, 1910).

PREMIÈRE PARTIE

LES ACTIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

L'actionnariat ouvrier individuel consiste à attribuer à chacun des salariés d'une entreprise ou seulement à un certain nombre d'entre eux des parts de capital social, sous le nom d'actions du travail. Cette forme d'actionnariat s'oppose à l'actionnariat collectif, qui fera l'objet de la seconde partie de cette étude et dans lequel les actions, au lieu d'être réparties entre les participants, sont remises à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou même deviennent la propriété de la classe ouvrière tout entière, représentée par une caisse de crédit au travail ou par un organisme similaire.

Les actions individuelles du travail sont acquises de deux manières. L'ouvrier peut souscrire ces actions à l'aide de ses épargnes ou de retenues sur son salaire. Il peut aussi les obtenir à l'aide des fonds que lui aura procurés la participation aux bénéfices : dans ce cas, la participation n'est qu'une étape vers l'actionnariat ouvrier.

CHAPITRE PREMIER

LES ACTIONS DU TRAVAIL ACQUISES PAR SOUSCRIPTION

PREMIÈRE SECTION

Conditions des souscriptions ouvrières

Lorsqu'on parle de souscriptions d'actions du travail, il ne s'agit pas d'assimiler l'ouvrier au capitaliste qui se rend chez son agent de change et le charge d'acheter des titres cotés en bourse. Naturellement, les actions de l'entreprise achetées dans ces conditions par l'ouvrier lui appartiendraient comme à n'importe quel capitaliste et une semblable étude serait sans intérêt.

Il s'agit d'examiner les différents moyens à employer pour permettre aux ouvriers d'acquérir des actions dans l'entreprise où ils travaillent, soit que ces actions leur aient été réservées à eux seuls, soit qu'elles leur aient été délivrées à un cours inférieur

au cours normal ou encore avec certaines garanties dont ne bénéficient pas les actions ordinaires.

Des facilités de paiement importantes ont été accordées par la plupart des règlements d'actionnariat aux ouvriers souscripteurs : ainsi la libération des titres peut, en général, se faire par versements échelonnés sur plusieurs années.

Ces souscriptions sont, la plupart du temps, *facultatives* pour les ouvriers ; certaines maisons ont cependant tenté de les rendre *obligatoires*.

§ 1. — *Souscriptions facultatives*

I. — En FRANCE, les exemples les plus connus de souscriptions facultatives d'actions ouvrières nous sont donnés par deux grands magasins de nouveautés de Paris : le Bon Marché et la Samaritaine, le premier appliquant ce système depuis 1880, le second seulement depuis 1914 (1).

La *Maison du Bon Marché*, fondée en 1869 par M. Aristide Boucicaut, devint en 1880 une Société en commandite simple sous la gérance de Mme Bou-

1. Ces deux maisons pratiquent également la participation aux bénéfices, mais cette institution y est complètement indépendante de l'actionnariat ouvrier ; les parts de bénéfices ne sont pas, en effet, converties en actions, mais capitalisées sur livrets individuels au Bon Marché, ou en partie payées en espèces et en partie versées à la Caisse Nationale des Retraites, à la Samaritaine.

cicaut, avec la collaboration de ses principaux employés. Ceux-ci devinrent ainsi propriétaires d'une partie du fonds social, qui fut fixé à 20 millions et divisé en 400 parts de 500.000 francs chacune. Ces parts furent successivement divisées en coupures de moins en moins importantes, pour faciliter à un plus grand nombre d'employés l'entrée dans la société.

A sa [mort, en 1887, Mme Boucicaut légua à son personnel le solde des actions qu'elle s'était réservées et la société se transforma en une société en commandite par actions. Le capital social a été maintenu à 20 millions ; il est divisé actuellement en 128.000 actions de 156 fr. 25 chacune, à la suite de différentes modifications aux statuts, dont la plus récente est du 12 juillet 1916 (1).

Malgré les nombreuses mutations qui se sont produites depuis plus de trente ans, la plus grande partie des actions de la société se trouve encore appartenir aux anciens employés du Bon Marché et à leurs familles, ainsi qu'à des employés en activité de service.

Les *Grands Magasins de la Samaritaine*, appartenant à M. et Mme Cognacq, sont devenus en 1914 une société en commandite par actions, sous la

1. Statuts de la Société en commandite par actions Caslot, Dru, Pillon et Cie, Maison « Au Bon Marché » (librairie Chaix, Paris, 1916).

dénomination « Maison Ernest Cognacq et Cie » (1), au capital de 36 millions divisé en 36.000 actions de 1.000 francs chacune, dont 34.500 ont été attribuées à M. et Mme Cognacq en représentation de l'apport de leur maison de commerce et de leurs immeubles. Les 1.500 autres actions, qui étaient à souscrire en numéraire, ont été réservées aux membres du personnel de la société et à la gérance dans la proportion de moitié.

La faculté a été accordée à l'une de ces deux catégories d'exercer le droit qui n'aurait pas été exercé par l'autre, le droit de préférence étant d'abord réservé aux membres du personnel pour les achats d'actions.

Au 1^{er} juin 1919, plus de 500 employés sont ainsi devenus actionnaires de la Samaritaine.

Pas plus qu'au Bon Marché, aucune condition d'ancienneté ni de salaire n'est exigée du personnel de la Samaritaine pour participer à la souscription, et les employés achètent leurs titres avec leurs économies sans qu'il soit fait la moindre retenue sur leurs appointements.

II. C'est en AMÉRIQUE que le système des souscriptions ouvrières facultatives a atteint le plus de développement. L'enquête instituée en 1917 par le Depart-

1. Statuts de la Société en commandite par actions Ernest Cognacq et Cie, « Grands Magasins de la Samaritaine » (Imprimerie Pigelet, 189, boulevard Voltaire, Paris, 1914).

ment of Labor (Ministère du Travail) de Washington sur la participation aux bénéfices (1) a relevé aux Etats-Unis vingt-et-un établissements importants offrant des actions aux souscriptions de leur personnel.

En général, les actions sont cédées aux ouvriers et employés au cours du marché ou à un cours un peu plus bas, de 1 à 10 dollars en dessous.

La part des souscriptions autorisées varie entre le quart et la totalité du salaire annuel du souscripteur. Les paiements se font par acomptes mensuels au moyen de retenues sur les appointements ; les fractions non libérées sont passibles d'intérêts de retard au taux de 4 à 6 o/o, mais le compte du souscripteur est crédité aussitôt du dividende revenant à ses actions. Un délai, dont le maximum est de cinq ans, est accordé pour la libération complète.

Outre les avantages de prix concédés aux employés les Compagnies américaines offrent souvent des primes spéciales, variant de 2 dollars et demi à 7 dollars et demi par action et par an, pour engager leurs agents à conserver leurs titres, au moins tant qu'ils restent au service de l'établissement. Ces primes spéciales concourent d'abord à la libération des

1. Une analyse de cette enquête a été publiée par M. Benjamin Cohen dans *le Bulletin de la Participation aux bénéfices*, t. XL, année 1918 (Imprimerie Chaix. Paris, 1919).

actions et sont ensuite remises en espèces aux intéressés avec leurs dividendes ordinaires.

Dans un certain nombre de sociétés, les primes abandonnées faute de libération des titres sont versées à un fonds spécial et profitent aux souscripteurs qui ont achevé de se libérer.

Les établissements qui pratiquent ce mode de souscription sont ceux qui comptent un nombreux personnel ; la plupart occupent 1.000 à 3.000 ouvriers et employés.

Mais il est des maisons beaucoup plus importantes encore qui pratiquent le même système. La principale est le *Trust de l'Acier* (*United States Steel Corporation*), qui est l'organisation métallurgique la plus puissante du monde, occupant plus de 200.000 ouvriers et employés dans ses nombreuses filiales et dont les bénéfices annuels dépassent 550 millions de francs.

En 1902, le Comité du Trust décida d'affecter 2 millions de dollars pour racheter en bourse au moins 25.000 actions de préférence de la Corporation, destinées à être offertes aux souscriptions de son personnel. Ces actions, d'une valeur nominale de 100 dollars, furent offertes aux ouvriers et employés avec une prime assez forte, le taux fixé par le Comité de finances étant de 82 dollars et demi.

En 1909, le Trust offrit à son personnel une nouvelle souscription de 18.000 actions de préférence au

taux de 110 dollars et de 15.000 actions ordinaires à 50 dollars.

Enfin, lors de la dernière souscription, celle du 24 décembre 1915, la société a offert à son personnel seulement des actions ordinaires au prix de 85 dollars.

Le nombre d'actions que chaque ouvrier ou employé peut souscrire est déterminé d'après le montant annuel de ses salaires ou appointements. La proportion du maximum des souscriptions par rapport au montant des salaires était en 1902 de 5 à 20 0/0 et variait en raison inverse du montant de ces salaires, ce qui avait pour effet de favoriser les souscriptions des employés à faibles traitements (1). Lors des deux dernières souscriptions, on partit d'un point de vue différent pour classer les ouvriers ; le pourcentage fut changé et un tableau très exact fut dressé englobant tous les salaires (2).

Les paiements se font par retenues mensuelles sur

1. Dans ce but, les employés et ouvriers du Trust furent divisés en six classes. Ceux de la classe A, dont les émoluments s'élevaient à plus de 20.000 dollars par an, eurent droit à une quantité d'actions représentées par une somme n'excédant pas 5 0/0 de leurs appointements annuels. Puis le pourcentage fut établi comme suit : classe B (10.000 à 20.000 dollars par an) : 8 0/0 ; classe C (5.000 à 10.000 dollars) : 10 0/0 ; classe D (2.500 à 5.000 dollars) : 12 0/0 ; classe E (800 à 2.500 dollars) : 15 0/0 ; classe F (moins de 800 dollars) : 20 0/0.

2. En 1915, le Trust a offert à son personnel depuis une action pour un salaire annuel de 637,5 dollars et au-dessous jusqu'à dix-neuf actions pour un traitement dépassant 19.658,25 dollars.

les appointements ou salaires, avec un minimum de deux dollars par titre et un maximum du quart des appointements ou salaires. Les actions doivent être entièrement libérées avant l'expiration de la troisième année.

Le compte du souscripteur est crédité, dès le premier paiement, du montant des dividendes attribués à ses actions ; mais il est dû un intérêt de 5 o/o sur la fraction non libérée. La démission ou le retard de trois mois dans les paiements entraînent l'annulation de la souscription.

Pendant ces dernières années, le nombre moyen des souscripteurs s'est élevé à près de 30.000 par an, soit environ 15 o/o du personnel, et le nombre des actions souscrites a oscillé entre 49.741 en 1916 et 90.609 en 1914. Il est à remarquer que la grande masse des souscriptions profite surtout aux agents les moins rétribués, gagnant au plus 2.500 dollars par an ; en effet, les souscriptions du petit personnel représentent près des trois cinquièmes du chiffre total des actions.

§ 2. — *Souscriptions obligatoires.*

I. — En FRANCE, les *Grands Magasins du Printemps*, à Paris, nous offrent un exemple d'actionnariat ouvrier réalisé par des souscriptions obligatoires.

Le Printemps est une société en commandite par actions, au capital de 27 millions de francs, sous la raison sociale « Maison Laguionie et Cie ».

Les employés de cette société ont été contraints, par une décision de l'assemblée générale, de se rendre acquéreurs d'actions de l'entreprise en nombre proportionnel à leurs appointements et d'en solder le montant par des prélèvements mensuels sur ces appointements.

Au début, la direction des Magasins du Printemps avait décidé de racheter en bourse des actions pour les offrir ensuite, à un taux avantageux, aux souscriptions de ses employés. Mais cette invitation n'ayant pas obtenu de succès, elle imposa l'acquisition des actions comme condition absolue pour rester employé de la société.

Il y a lieu de remarquer qu'il ne s'agit pas ici de souscriptions ouvrières proprement dites, mais bien d'achats d'actions au cours de la bourse ; l'employé doit se tenir, par suite, au courant des fluctuations du marché pour faire son placement dans les meilleures conditions possibles.

II. — EN ANGLETERRE, l'exemple le plus connu de souscriptions ouvrières obligatoires est celui des *chantiers de constructions navales de sir Furness*.

Sir Christopher Furness, membre du Parlement anglais et propriétaire des importants ateliers de la « Irvine's Shipbuilding and Drydock Company »,

inaugura en 1908 la participation au capital dans ses chantiers comme un moyen de rétablir entre patrons et ouvriers la paix sociale que des grèves récentes venaient de gravement troubler : « Je désire, disait-il, assurer avant tout une main-d'œuvre régulière et constante » (1).

Sir Furness passa avec ses ouvriers un contrat valable pour un an à dater de 1909, par lequel les ouvriers s'engageaient à ne pas se mettre en grève, et leur employeur s'interdisait de faire de lock-out.

En retour furent émises 50.000 actions d'une livre avec intérêt garanti à 4 0/0 et chaque ouvrier fut obligé de souscrire dix de ces actions, sans distinction d'ancienneté ni de salaire. Pour le paiement, un prélèvement de 5 0/0 pouvait être fait sur le salaire de l'ouvrier, si celui-ci y consentait.

La convention prit fin en avril 1910 et ne fut pas renouvelée, malgré que les résultats de l'exercice eussent permis à la direction de distribuer aux ouvriers 9 0/0 par action au lieu des 4 0/0 promis. Ce système fut abandonné devant l'opposition des Trade-Unions, qui reprochaient à ce mode obligatoire d'actionnariat ouvrier d'être un moyen employé par la direction pour se procurer de l'argent et, par suite, diminuer la charge de la rémunération du travail.

1. Jean Granier, *les Actions de Travail*, p. 19 (Paris, Larose et Tenin, 1910).

En outre, il faut ajouter que sir Furness était un adversaire déclaré des Trade-Unions et que celles-ci voyaient dans son actionnariat un instrument pour diminuer ou même détruire leur influence.

SECTION II

Formes des actions ouvrières et droits des souscripteurs

Les actions souscrites par les ouvriers, étant payées de leurs deniers, devraient en principe avoir les mêmes formes que les actions ordinaires et procurer à leurs titulaires des droits exactement identiques à ceux des souscripteurs capitalistes (1).

Cependant, dans la pratique courante, il n'en est pas ainsi, tant en raison des facilités accordées aux ouvriers pour se rendre acquéreurs des actions (primes à la souscription, coupures spéciales, etc...) que du désir des patrons d'attacher leur personnel à l'entreprise par la possession de ces actions. En outre, certaines restrictions aux droits des employés ont été inspirées par le souci de garantir les épargnes ouvrières contre les risques de pertes et les entraî-

1. Il a paru utile de réunir ces deux sujets dans une même section, les droits des souscripteurs ouvriers pouvant varier suivant la forme des actions qui leur sont attribuées.

nements de la spéculation, et d'autres par celui d'empêcher l'ingérence du travail dans le domaine de la direction.

§ 1. — *Formes et transmission des actions.*

La forme des actions la plus généralement employée est celle du titre nominatif, lequel permet, à l'inverse du titre au porteur, de surveiller les transmissions d'actions, de les réglementer et, éventuellement, de les prohiber (1).

C'est ainsi qu'aux *Grands Magasins de la Samaritaine*, comme au *Bon Marché*, toutes les actions sont nominatives, avec interdiction de les mettre au porteur. Elles sont représentées par des certificats d'inscription détachés d'un registre à souches, frappés du timbre de la société et revêtus de la signature du gérant ou de l'un d'eux. Ces certificats portent un numéro d'ordre et contiennent l'indication

1. Il s'agit ici des *actions* proprement dites ; car certaines maisons, comme la Société Japy frères et Cie, de Beaucourt (Haute-Alsace), et les Etablissements C. Branchu, Houdayer et Beaufiles, Mariette réunis, du Mans, ont offert des *obligations* aux souscriptions de leur personnel. Ces obligations se rapprochent des actions en ce qu'elles donnent droit, en plus de l'intérêt fixe, à un revenu variable, supplémentaire, prélevé sur les bénéfices de l'exercice. Mais elles ne confèrent aucune participation dans la direction de l'entreprise, ni aucun droit dans le partage de l'actif social en cas de dissolution de la société ; elles sont seulement remboursées au pair lors de la liquidation.

du nombre et des numéros des actions qu'ils représentent.

Les actions sont transmissibles par une déclaration de transfert, signée du cédant et du cessionnaire et inscrite sur les registres de la société, avec la signature de l'un des gérants.

A la *Samaritaine*, aucune transmission à des personnes étrangères à la société n'est valable si elle n'est agréée par la gérance ; celle-ci doit faire connaître sa décision dans le mois du jour où le transfert a été demandé. Elle a la faculté de refuser le transfert, sans avoir à faire connaître le motif de son refus ; mais elle doit, dans le même délai d'un mois, faire connaître le nom de l'acquéreur et le prix d'achat.

L'acquéreur ne peut être un étranger qu'à défaut d'un membre du personnel ou des gérants, et le prix d'achat est calculé obligatoirement en capitalisant à 60/0 le montant du dividende alloué pendant l'exercice précédent.

En cas de décès d'un actionnaire et quels que soient ses héritiers ou représentants, la gérance se réserve le droit absolu d'acquérir ou de faire acquérir par tel cessionnaire de son choix les titres dont l'actionnaire décédé était propriétaire (1). Le prix est fixé de la

1. Ce droit s'exerce par une déclaration faite par les gérants aux héritiers ou représentants de l'actionnaire décédé, au moyen d'un acte extra-judiciaire qui emporte de plein droit, pour les gérants ou les personnes désignées par eux, la propriété des actions du défunt.

même manière que lorsqu'il s'agit d'une transmission entre vifs.

Au *Bon Marché*, au contraire, les négociations d'actions sont libres ; la société peut seulement exiger que la signature et la capacité des parties soient certifiées par un officier ministériel. En cas de décès d'un commanditaire, ses héritiers le remplacent et la société n'a aucun droit de rachat sur les actions.

Dans l'organisation du *Trust de l'Acier*, les actions souscrites par les ouvriers ont également la forme de certificats nominatifs, et le souscripteur peut en disposer à son gré, dès qu'elles sont entièrement libérées.

Toutefois, pour l'inciter à garder les parts ainsi souscrites, la Corporation, depuis 1916, lui offre pendant cinq ans une prime annuelle en argent de 5 dollars par titre. Exceptionnellement, les souscripteurs qui n'ont pu se libérer entièrement, mais qui peuvent produire un certificat de bons et loyaux services, reçoivent aussi cette prime (1).

À l'expiration des cinq années, le porteur de certificat peut recevoir, s'il en est jugé digne, une prime spéciale provenant du fonds de déchéance. Ce fonds est alimenté par les sommes fournies par les renou-

1. Ne sont pas déchus de la prime annuelle de 5 dollars par titre les ouvriers ou employés congédiés provisoirement par suite de la fermeture momentanée d'un établissement du Trust, à la condition qu'ils se déclarent prêts à reprendre leur service à la Compagnie.

ciations d'ouvriers à leurs souscriptions, leur démission ou leur renvoi avant la libération des actions.

En cas de décès de l'actionnaire, la propriété de son titre passe de plein droit à ses héritiers, sans que le Comité du Trust puisse intervenir pour le racheter ou le faire acquérir par un autre employé.

Les droits des ouvriers souscripteurs, dans le *Steel Corporation*, sont donc identiques, en ce qui concerne la transmission des actions, à ceux des capitalistes ordinaires. Il en est de même dans les *chantiers de constructions navales de sir Furness*.

§ 2. — *Droits au dividende et au partage de l'actif social.*

Les actions étant payées par les ouvriers, il est naturel qu'elles reçoivent la même rémunération que celles détenues par les capitalistes. Aussi les actions ouvrières ont-elles droit, en principe, au même dividende que les autres. Les Magasins du *Bon Marché* et de la *Samaritaine*, par exemple, ne font aucune différence à ce point de vue entre leurs actionnaires.

Toutefois, certaines sociétés accordent aux actions souscrites par leur personnel une rémunération inférieure à celle des autres actions. Ainsi, dans les *chantiers de constructions navales de sir Furness*, la

direction avait garanti un intérêt de 4 o/o aux sommes placées par les ouvriers dans l'entreprise et de 5 o/o aux actions ordinaires. Les bénéfices supplémentaires seuls étaient partagés par moitié entre les actionnaires capitalistes et les actionnaires ouvriers.

Par contre, un système qui favorise les souscriptions ouvrières et est fréquemment employé aux Etats-Unis consiste à accorder au personnel des actions de préférence, rémunérées par un intérêt fixe avant toute distribution de dividende aux actionnaires ordinaires. Généralement le cours de ces actions est moins sujet aux fluctuations que celui des actions ordinaires. En outre, les souscripteurs ouvriers préfèrent, la plupart du temps, la certitude de cet intérêt fixe à la perspective d'un dividende plus élevé, mais souvent aléatoire, comme c'est le cas dans beaucoup d'industries pour les actions ordinaires.

Ce système a été appliqué par le *Trust de l'Acier*, lorsqu'il a offert à son personnel des actions de préférence en 1902 et en 1909 (1). Pour donner à ses ouvriers le maximum de sécurité, il fut stipulé que ces actions toucheraient un dividende fixé à 7 o/o, sous réserve d'allocations supplémentaires suivant

1. Il y a lieu de rappeler que, lors de la dernière souscription, en 1915, la société n'a offert à ses ouvriers que des actions ordinaires, et non des actions de préférence.

le degré d'ancienneté de l'actionnaire dans le Trust et la régularité de ses services.

Quant aux droits des ouvriers à la répartition de l'actif social en cas de dissolution de la société, dans toutes les maisons ayant admis les souscriptions ouvrières, ces droits sont les mêmes que ceux des capitalistes ordinaires.

Seules, les actions de préférence, comme celles du *Trust de l'Acier* et autres sociétés américaines, ont droit à leur remboursement en cas de liquidation avant les actions ordinaires et sur le même pied que les obligations (1).

§ 3. — *Participation aux Assemblées générales et aux Conseils d'administration ou de surveillance.*

La qualité d'associés que confère aux ouvriers la souscription de leurs actions leur donne le droit de prendre part aux assemblées générales et, éventuellement, de faire partie du conseil d'administration des sociétés anonymes ou du conseil de surveillance des sociétés en commandite.

Mais, en fait, dans tous les essais de participation ouvrière au capital, le nombre des actions détenues par le personnel est tellement faible par rapport à

1. En France, les actions de préférence sont remboursées après les obligations, et non sur le même pied qu'elles.

celui de l'ensemble des actions, qu'il n'est pas de maison qui donne l'exemple d'une intervention ouvrière importante dans les délibérations comme dans la direction de la société.

Ainsi, aux *Grands Magasins de la Samaritaine*, les employés ne détiennent que 500 actions environ sur 36.000. L'assemblée générale ordinaire se compose des actionnaires propriétaires de cent actions au moins et chaque membre a autant de voix qu'il possède de fois cent actions. Toutefois, les employés comme les autres actionnaires propriétaires de moins de cent actions peuvent se réunir pour former ce nombre et se faire représenter par l'un d'eux.

A l'assemblée générale extraordinaire, chargée de délibérer sur l'augmentation ou la diminution du capital social, sur la prolongation ou la dissolution de la société, tous les actionnaires sont admis, quel que soit le nombre des actions qu'ils possèdent. Mais, comme chaque membre a droit à autant de voix qu'il détient d'actions, tant comme propriétaire que comme mandataire, sans aucune limitation, les ouvriers souscripteurs ne se trouvent pas plus avantagés que dans les assemblées ordinaires et ils n'ont guère que $1/50$ du nombre total des voix, ce qui réduit à presque rien leur influence dans les assemblées.

Quant au conseil de surveillance, qui se compose de trois à sept membres choisis parmi les actionnaires,

l'entrée en est pratiquement interdite aux employés, sauf aux principaux chefs de service ; car la condition pour en faire partie est d'être propriétaire de vingt actions de la société, ce qui représente un capital de 20.000 francs placé dans la maison. Ces actions doivent être déposées dans la caisse sociale et sont inaliénables pendant toute la durée des fonctions du membre du conseil.

Au *Bon Marché*, les assemblées générales ordinaires ne se composent que des associés propriétaires d'au moins cent soixante actions (1), s'ils représentent le tiers du capital social ; sinon, on appelle pour compléter ce tiers les plus forts actionnaires venant après eux, par séries descendantes fractionnées de vingt en vingt actions : ainsi, tous les propriétaires de 140 à 159 actions, puis ceux de 120 à 139 actions, et ainsi de suite. Mais, à la différence de la Samaritaine, les actionnaires n'ont pas la faculté de se réunir pour former le chiffre réglementaire d'actions (2), ce qui a pour effet d'exclure de ces assemblées la presque totalité du personnel salarié.

Les mêmes règles sont applicables aux assemblées

1. Il est juste de faire remarquer que la valeur nominale des actions du Bon Marché n'est que de 156 fr. 25, tandis que celle des actions de la Samaritaine est de 1.000 francs.

2. La loi du 1^{er} août 1893 n'a exigé l'introduction de la faculté de réunion que dans les statuts des sociétés anonymes, et non dans ceux des sociétés en commandite par actions.

générales extraordinaires, avec cette différence que les propriétaires de 160 actions au moins doivent représenter la moitié du capital social.

Enfin, le conseil de surveillance est composé de cinq membres choisis parmi les associés possédant au moins 80 actions, et les statuts stipulent formellement que ne peuvent faire partie de ce conseil les personnes employées dans la maison de commerce ou rétribuées à un titre quelconque par la société.

D'autres maisons ont adopté la création d'assemblées de participants ouvriers, dont le bureau peut être entendu par la direction sur tous les points intéressant la marche de l'entreprise. Une telle organisation avait été réalisée en Angleterre dans les *chantiers de constructions navales de sir Furness*. La gestion des affaires restait entre les mains des directeurs ; mais il existait des conseils de chantiers, composés en nombre égal de directeurs et d'employés. Ces conseils étaient chargés des enquêtes et jouaient le rôle de conciliateurs dans tous les litiges pouvant s'élever entre les patrons et leurs ouvriers ; à ce point de vue, c'étaient plutôt des tribunaux d'arbitrage que des assemblées d'actionnaires.

Cependant, les conseils de chantiers étaient également chargés d'examiner toutes les questions intéressant l'administration générale de la compagnie, et avaient même la faculté de présenter des observations au conseil des directeurs ; de cette manière, ils pre-

naient une certaine part à l'administration de la société. Sir Furness définissait ainsi, dans un discours prononcé à West Hartlepool le 14 novembre 1908, ce second rôle des conseils de chantiers : « Nous veillons, disait-il, à encourager et à protéger les ouvriers qui proposeraient des modifications dans les méthodes de travail, des développements de machinisme ou toutes améliorations en général... C'est le conseil de chantier qui nous permettra de le faire » (1).

§ 4. — *Déchéances.*

a) *Avant la libération des actions ouvrières.* —

Le souscripteur ouvrier qui vient à cesser ses paiements avant la libération complète de son titre, même par suite de renvoi de l'entreprise, est autorisé en général, par les statuts de la société, à retirer les sommes qu'il a versées, avec un faible intérêt (2).

Aux Etats-Unis, dans toutes les sociétés relevées par l'enquête du Department of Labor de 1917, les

1. Jean Granier, *les Actions de Travail*, op. cit., p. 73.

2. La question ne s'est pas posée pour l'émission de *la Samari-taine* en 1914, le montant total des 1.500 actions à souscrire devant être payé en numéraire au moment de la souscription. De même, en 1887, lorsque *le Bon Marché* s'est transformé en commandite par actions toutes ses actions étaient complètement libérées, puisqu'elles représentaient les anciennes parts et coupures de la société.

employés ont le droit de renoncer à leurs souscriptions, sans encourir pour cela aucune déchéance : on leur rembourse alors le montant de leurs versements avec un intérêt variant entre 4 et 6 o/o, mais on leur retient les dividendes et les primes spéciales dont ils ont pu être crédités.

Certaines entreprises, comme le *Trust de l'Acier*, ont voulu éviter qu'une cause fortuite ou malheureuse empêchât l'ouvrier de libérer la part sociale qu'il avait souscrite : dans ce but, elle sont fait des distinctions suivant la cause de cessation des paiements.

S'il s'agit d'un chômage involontaire, par suite de la fermeture temporaire de certains ateliers, l'interruption d'emploi ne comptera pas et les paiements mensuels ne seront plus exigés.

Si l'ouvrier est frappé d'une incapacité de travail, la somme inscrite au crédit de son compte sera augmentée d'une gratification supplémentaire de cinq dollars par action de préférence et de deux dollars et demi par action ordinaire.

Enfin, si l'ouvrier vient à décéder, alors qu'il servait loyalement la Corporation ou l'une de ses filiales, le montant de ses versements sera augmenté de la même somme et ses héritiers en bénéficieront.

b) *Après la libération des actions ouvrières.* — Lorsque l'ouvrier, par ses versements, a achevé de libérer les actions qu'il a souscrites, aucune déchéance n'est possible.

S'il n'a pas la libre disposition de ses titres, ainsi que nous l'avons vu dans certains systèmes comme celui de *la Samaritaine*, en étudiant la transmission des actions, la société pourra seulement obliger l'ouvrier qui quitte la maison, ou ses héritiers en cas de décès, à accepter le remboursement de la valeur de ces actions.

SECTION III

Résultats et critique du système des souscriptions ouvrières.

Les systèmes d'actionnariat ouvrier réalisés par des souscriptions du personnel, que nous avons étudiés, n'ont pas tous également réussi. Les souscriptions n'ont pas toujours été appréciées par les ouvriers et parfois n'ont pas répondu au but que se proposaient les patrons en instituant l'actionnariat dans leurs entreprises.

Il faut écarter, tout d'abord, les souscriptions obligatoires, auxquelles sont opposés les employés partout où elles ont été inaugurées, comme aux *Magasins du Printemps*. Les salariés sont trop disposés à n'y voir qu'un moyen facile pour la direction de se procurer des fonds et de reprendre ainsi une partie des salaires qu'elle a distribués, lorsqu'un certain capital lui est nécessaire.

La même raison explique l'échec de la tentative de *sir Furness* dans ses *chantiers de constructions navales*, indépendamment même de la campagne personnelle menée contre lui par les Trade-Unions.

En outre, dans l'expérience du Printemps, l'actionnariat a abouti à infliger aux employés une perte sérieuse, car les actions avaient été acquises par eux au-dessus du pair et elles ont considérablement baissé dans la suite.

En dehors des souscriptions obligatoires, l'expérience des *Grands Magasins de la Samaritaine*, instituée à la veille de la guerre, est encore trop récente pour qu'on puisse se prononcer sur ses résultats. Toutefois, l'empressement des employés à souscrire plus de 500 actions fait bien augurer de l'avenir de cette institution.

L'exemple du *Bon Marché* a parfaitement réussi ; les employés y sont devenus peu à peu, grâce à l'actionnariat, copropriétaires de tout le capital social, qui appartient maintenant à environ 800 d'entre eux sur plus de 4.000 qu'occupent les magasins.

Mais on ne peut tirer de cet exemple, si intéressant qu'il soit, des conclusions d'ordre général. A l'origine de la Société du Bon Marché se trouve un acte de libéralité tout à fait exceptionnel ; celui d'un patron transférant la propriété de son entreprise à ses employés. Ceux qui en ont bénéficié constituent d'ail-

leurs une sorte d'aristocratie dans le personnel, et le nombre des employés actionnaires est en somme assez faible, puisqu'il n'atteint même pas le quart du personnel de l'entreprise. Cette société ne doit donc pas tant le succès de son système au principe même de l'actionnariat qu'à la générosité de ses fondateurs à l'égard de leurs employés.

Les résultats obtenus par le *Trust de l'Acier* ont été appréciés différemment. Assurément, les trois émissions successives d'actions ouvrières ont remporté le plus grand succès et les dirigeants du Trust se sont montrés très satisfaits de leur système.

Ce que l'on peut cependant critiquer dans ce mode d'actionnariat, au point de vue même de l'intérêt des ouvriers, c'est l'*assimilation trop absolue des souscripteurs ouvriers aux souscripteurs capitalistes* et, en particulier, la liberté complète qu'à l'employé de disposer des actions qui lui sont attribuées. On peut craindre, avec juste raison, qu'à la suite d'une crise industrielle surgissant dans l'industrie américaine, les épargnes ouvrières ne soient fortement entamées. Les cours des actions du Trust varient, en effet, d'une façon incessante : émises à 87 dollars et demi, elles sont tombées à 60, puis remontées à 120. Or qu'est-il advenu ? Certains ouvriers ont pris peur et ont vendu leurs titres au moment où ils ne valaient que 60 dollars, craignant une baisse encore plus accentuée ;

d'où un gros préjudice pour eux et une violente haine contre l'institution.

Alors même que l'on aurait réduit au minimum les dangers courus par les épargnes ouvrières, peut-on espérer que la plupart des ouvriers aient en leur patron une confiance suffisante pour venir lui abandonner, dans l'espoir d'une rémunération future, toujours aléatoire, le fruit de leurs labeurs et de leurs privations ? Il se peut fort bien que nombre d'ouvriers ne croient pas à la prospérité de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, qu'il se défient de la capacité et surtout des bonnes intentions de leur patron. Cette *défiance instinctive* n'est-elle pas, d'ailleurs, soigneusement entretenue par les militants du syndicalisme révolutionnaire, qui représentent les patrons comme les « exploités » de l'ouvrier ?

Aussi, M. Charle Gide a-t-il dit très exactement de ce mode d'actionnariat (1) : « En ce qui concerne l'acquisition des actions par voie d'achat, il est clair qu'il n'y a rien autre chose à faire qu'à le recommander à la bonne volonté des patrons et des ouvriers et sans grand espoir de le voir se généraliser ; car, étant donné l'esprit des ouvriers actuellement, il n'y en aura guère qui consentiront à apporter ou à laisser leur argent au patron pour avoir l'honneur et l'avantage de devenir ses associés. »

1. Ch. Gide, *l'Actionnariat ouvrier*, p. 11 (*Revue d'Economie politique*, 1910).

D'une façon générale, il peut paraître singulier de chercher la solution des conflits entre le capital et le travail « dans le paiement par l'ouvrier d'actions industrielles, alors que l'ouvrier, qui lutte constamment pour l'obtention d'une condition meilleure, se plaint précisément de la modicité de ses rémunérations de salaire (1) ».

C'est que, en dehors des risques souvent très sérieux que fait courir à l'épargne ouvrière le système des souscriptions et de la défiance des ouvriers à l'égard de leurs patrons, la plus grave défaut de ce mode d'actionnariat est d'être, en somme, *assez peu accessible aux ouvriers*. Sans doute, les chefs d'entreprise consentent à leur personnel des réductions sur le prix des actions et leur accordent des facilités de paiement ; mais c'est encore insuffisant. L'ouvrier n'est pas un capitaliste ; bien que les salaires aient augmenté dans une très forte proportion, l'ouvrier comme le petit employé peut difficilement, avec l'accroissement considérable du coût de la vie, réaliser des économies suffisantes pour lui permettre d'acheter des titres. Il n'y aura donc que les chefs de service, les employés à traitements élevés ou les travailleurs très économes, — et encore à la condition qu'ils n'aient pas de trop lourdes charges de famille, — qui seront à même de profiter des émissions.

1. Rapport de M. Ch. Deloncle au Sénat, *op. cit.*, p. 567.

L'actionnariat ouvrier réalisé par les souscriptions du personnel, quoiqu'il ait amené dans des entreprises importantes des résultats intéressants, ne nous paraît donc pas susceptible d'une extension suffisamment générale. En raison des inconvénients sérieux de ce système, il nous semble préférable de recourir à un autre mode d'acquisition des actions du travail : la combinaison de la participation aux bénéfices et de l'actionnariat ouvrier.

CHAPITRE II

LES ACTIONS DU TRAVAIL ACQUISES PAR LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

PREMIÈRE SECTION

Modes d'acquisition des actions du travail

Dans les systèmes d'actionnariat ouvrier que nous allons étudier, les actions individuelles du travail ne sont pas payées par les ouvriers ou employés à l'aide de leurs épargnes ou de prélèvements sur leurs salaires, mais leur sont acquises au moyen de la participation aux bénéfices.

La plupart des entreprises qui ont adopté cette combinaison avaient pratiqué, au début, la participation aux bénéfices pure et simple : et c'est devant l'insuffisance des résultats de cette participation qu'elles se sont décidées à introduire l'actionnariat ouvrier. C'est en parlant de ces maïsons qu'on a pu présenter l'actionnariat comme un perfectionnement,

un « rajeunissement » de la participation aux bénéfices (1).

Trois modes différents ont été expérimentés pour faire acquérir au personnel les actions du travail au moyen de la participation. Les deux premiers reposent sur la conversion en actions des parts individuelles de bénéfices attribués aux ouvriers : dans certaines entreprises cette conversion est facultative ; dans d'autres, au contraire, elle est obligatoire. D'ailleurs plusieurs maisons, qui avaient d'abord admis la conversion facultative, sont ensuite arrivées à en imposer l'obligation. Le troisième mode, plus spécial, consiste à distribuer des actions à certains ouvriers seulement, sur l'ensemble des bénéfices attribués au personnel ; ici l'actionnariat seul est individuel, la participation aux bénéfices est collective.

§ 1. — *Conversion facultative des parts
de bénéfices en actions du travail.*

L'exemple le plus connu de ce mode d'actionnariat ouvrier nous est fourni par la *Maison Laroche-Joubert et Cie* ou *Papeterie Coopérative d'Angoulême*.

Cette entreprise fut une des premières à pratiquer la participation aux bénéfices, qu'elle adopta dès

1. Cours de M. Raoul Jay à la Faculté de Droit de Paris en 1913-1914.

1843. Depuis lors, la participation n'a cessé de fonctionner, en se transformant pour tenir compte des améliorations que l'expérience suggérait. Le règlement actuellement en vigueur date du 6 mai 1918.

Un triple but a été visé par cette institution :

1° Compléter le salaire ou traitement usuel par un supplément éventuel, proportionné aux bénéfices de l'entreprise ;

2° Faciliter aux travailleurs la constitution d'un petit capital individuel, par la faculté qui leur est offerte de déposer tout ou partie de ce dividende, en même temps que leurs économies, dans la caisse des dépôts de la maison ;

3° Les encourager, sans les obliger dans la moindre mesure, à transformer ces dépôts en parts de capital de la maison et à devenir ainsi copropriétaires de l'actif social.

Sur les bénéfices nets, il est prélevé chaque année 50 o/o au profit du travail, qui sont répartis entre les coopérateurs proportionnellement à leur salaire, à l'ancienneté de leurs services et à l'importance de leur emploi (1). Tous les travailleurs appartenant

1. Le salaire effectivement payé dans l'année est la base de la répartition. Ce salaire bénéficie ensuite d'une majoration de 200 à 400 o/o à partir du dixième exercice auquel le coopérateur participe. Enfin la nature des emplois occupés donne droit à une nouvelle majoration de une fois à trois fois le traitement suivant l'importance de ces fonctions, et seulement à la condition de participer aux bénéfices depuis deux ans au moins.

au personnel permanent et âgés d'au moins dix-huit ans participent à la répartition, à partir de l'exercice commercial qui suit leur entrée en service. Cependant, le Conseil de gérance a toujours le droit d'exclure de la répartition ceux des coopérateurs qui leur en paraîtraient indignes.

Les participants ont la libre disposition de leurs parts de bénéfices (1). S'ils ne désirent pas toucher ces parts en espèces, ils peuvent les laisser en comptes de dépôts ou en comptes-courants dans la caisse de la société, moyennant un intérêt de 3 ou 4 o/o suivant les conditions de retrait.

Le coopérateur qui a en dépôt un ou plusieurs milliers de francs est encouragé, sans y être nullement obligé, à acquérir des parts de capital de 1.000 francs, faisant de lui un véritable actionnaire ; ces parts lui sont laissées à 975 francs, la société lui accordant une prime de 25 francs par titre (2).

Pour permettre cet emploi des dépôts, les nouvelles parts de capital, créées dans les limites du maximum fixé par les statuts à 5 millions de francs,

1. Toutefois, les mineurs ne peuvent disposer de leurs parts avant leur majorité qu'en cas de mariage ou de départ pour le service militaire.

2. L'ouvrier peut aussi employer les fonds qu'il a en dépôt à la souscription d'obligations de la société ; car le Conseil de gérance, à chaque émission d'obligations, fixe la proportion de ces obligations qui est réservée de préférence aux déposants. Ces titres donnent aux employés exactement les mêmes droits qu'aux autres obligataires.

sont offertes de préférence aux déposants coopérateurs ; ceux-ci sont autorisés, au besoin, par le Conseil de gérance à compléter par un versement extraordinaire leurs comptes de dépôts, s'ils sont insuffisants pour leur permettre d'acquérir les parts de capital.

De plus, le Conseil de gérance a le droit de rembourser les commanditaires non coopérateurs pour satisfaire aux demandes de parts des ouvriers ou employés, en dehors de toute augmentation de capital. Ainsi s'effectue le rachat progressif de tout l'actif social par les salariés, qui en deviennent propriétaires dans une proportion de plus en plus grande (1).

Au 1^{er} juillet 1919, 77 coopérateurs étaient com-

1. En tête du livret remis à chaque coopérateur est inscrite la mention suivante : « Grâce aux prescriptions combinées de l'acte de Société et du règlement, les coopérateurs comprenant bien leur devoir et leur intérêt, apportant dans l'accomplissement de leur travail le zèle et le dévouement qui s'imposent à tous les membres de la Papeterie Coopérative d'Angoulême, peuvent augmenter, dans une large mesure, les profits de la Maison et par conséquent les leurs. Qu'ils soient tous rigoureusement économes du temps, du salaire, des matières premières ; qu'ils veillent à éviter les accidents et l'usure des machines et des outils ; qu'ils aient toujours présent à l'esprit le désir de satisfaire les clients et les acheteurs, et ils verront s'élever leurs dividendes, grossir leurs dépôts, augmenter leur part dans le capital social, qui finira par appartenir tout entier aux travailleurs, ouvriers ou gérants, qui tous sont des coopérateurs ; ce jour-là, la Papeterie Coopérative d'Angoulême sera devenue un type complet de Société coopérative de production. » (Règlement de coopération du 6 mai 1918. Angoulême, Laroche-Joubert et Cie, 1918).

manditaires de la société et possédaient un capital de 378.000 francs, sur un capital social de 2 millions 997.000 francs.

Un système de conversion facultative des parts de bénéfices en titres de la société, différent de celui de la Papeterie Coopérative d'Angoulême, mais d'une imitation plus facile, et pour cela intéressant, est celui institué en 1917 par la grande *fabrique de couleurs fines J.-M. Paillard* de Paris.

Cette maison, dont la fondation remonte à 1788, est depuis 1904 une société anonyme au capital de 750.000 francs. En 1917, elle inaugure un système permettant à ses ouvriers et employés de participer à ses bénéfices, tant en leur qualité de salariés qu'en leur qualité d'obligataires : 1^o au prorata de leur salaire ; 2^o au prorata du capital-obligations possédé par ce personnel, qui intervient à la répartition du dividende dans les mêmes conditions que le capital-actions (1).

Tous les salariés de la société, hommes ou femmes, quelle que soit leur fonction, peuvent, sur leur demande et sous réserve de l'agrément du conseil d'administration, être admis comme coopérateurs.

A cet effet, il est créé des obligations nominatives spéciales, dites obligations de coopérateurs, d'une

1. Cf. Règlement de coopération de cette société dans le *Bulletin de la Participation aux Bénéfices*, t. XXXIX, année 1917, p. 182.

valeur nominale de 100 francs, réservées uniquement aux collaborateurs de la société et qui ne peuvent être libérées qu'avec les fonds provenant de leurs parts de bénéfices. Ces titres donnent droit, non seulement à un intérêt fixe de 5 o/o mais encore à un dividende éventuel variable par suite de l'attribution à leur profit d'une part des bénéfices distribuables de la société, mais équivalant exactement au dividende revenant aux actions (1).

Le 19 novembre 1919, l'Administrateur de cette Société nous indiquait que la Maison Paillard venait de distribuer à ses coopérateurs, pour un exercice de quinze mois, la somme de 131.000 francs à répartir entre 77 salariés, soit pour chacun d'eux une moyenne de 1.701 fr. 30.

§ 2. — *Conversion obligatoire des parts de bénéfices en actions du travail*

I. — En FRANCE, cette conversion obligatoire a été appliquée notamment par la célèbre *Société du Familistère de Guise*, qui exploite l'ancienne fabrique de poêles de la *Maison Godin*.

En 1846, J.-B.-André Godin fonda à Guise (Aisne)

1. En 1919, la Société Paillard a attribué gratuitement, sur des réserves faites précédemment, à ses ouvriers démobilisés, des obligations de coopérateurs à titre gracieux, de façon à leur permettre de se tenir au même niveau que leurs camarades.

cette fabrique de poêles qui devait devenir une des plus importantes du monde. Il institua d'abord, en faveur de ses ouvriers, une société de secours mutuels et une caisse de retraites. Puis, pour loger les ouvriers à proximité de leur travail et les attacher à leur foyer par un intérieur confortable, il fit construire, de 1859 à 1883, les bâtiments du Familistère et créa en même temps une nourricerie, des écoles, une bibliothèque, des magasins de consommation (1).

En 1876, Godin institua au profit de son personnel la participation aux bénéfices, à laquelle est venu s'ajouter depuis 1880 l'actionnariat ouvrier.

La maison comprend des associés, des sociétaires, des participants (ayant respectivement cinq ans, trois ans et un an de services dans la société) et des auxiliaires ou travailleurs appartenant au personnel flottant de l'usine. Les trois premières catégories seules prennent part à la répartition des dividendes ; mais, afin de favoriser les membres sur lesquels la société peut le plus compter, il est stipulé que, dans la répartition proportionnelle de la part afférant au travail, l'associé intervient à raison de deux fois la valeur de son salaire, le sociétaire à raison d'une fois

1. V. Description détaillée du Familistère et de ses annexes dans « *Le Familistère illustré. Résultat de vingt années d'association : 1880-1900* » (Librairie Guillaumin et Cie, 14, rue Richelieu, Paris, 1900). La société possède une importante succursale à Schaerbeek. (Belgique).

et demie cette valeur et le participant à raison de la somme exacte de son salaire.

Après un prélèvement d'un intérêt de 5 o/o destiné à rémunérer le capital (1), les bénéfices sont divisés entre le capital et le travail, représentés le premier par le total des intérêts des apports, le second par le total des salaires et appointements touchés pendant l'exercice, et sont répartis au marc le franc entre ces deux éléments de la production.

Les dividendes du capital sont payés en espèces ; ceux du travail le sont en titres d'épargne de la société. Cette dernière opération a lieu sans augmentation du capital social, car les nouvelles parts d'intérêt, qui ont servi à l'origine du système à rembourser les titres de fondation, servent maintenant au remboursement des titres les plus anciens ; de cette façon, l'établissement sera toujours pour la plus grande partie entre les mains des travailleurs en exercice, grâce au roulement des actions du travail.

La Maison Godin s'est ainsi peu à peu transformée en une véritable coopérative de production et on peut dire qu'il n'y a pas, à proprement parler, dans cette expérience sociale, si intéressante qu'elle soit, union

1. Indépendamment d'autres prélèvements pour divers amortissements et en faveur de l'administrateur-gérant, du conseil de gérance, du conseil de surveillance, etc...

du capital et du travail, mais plutôt absorption du premier par le second.

Au dernier inventaire, le nombre des trois catégories d'ouvriers participant aux bénéfices et des parts d'intérêt qui leur ont été attribuées s'établissaient comme suit (1) :

	Nombre	Parts d'intérêt	o/o des salaires
Associés.....	446	138.387 fr.	18 o/o
Sociétaires....	80	8.119 fr.	14 o/o
Participants...	1.274	165.399 fr.	10 o/o
	1.800	311.905 fr.	

II. — C'est en ANGLETERRE surtout, où il est connu sous le nom de « copartnership », que l'actionnariat ouvrier par voie de participation aux bénéfices s'est développé d'une façon importante. Toute une école a vanté ce système et il a été fondé à Londres un journal sous le titre *The Copartnership*.

Parmi les nombreuses sociétés anglaises qui ont adopté ce mode d'actionnariat, les plus connues sont les *Compagnies du Gaz de Londres* qui ont toutes suivi l'exemple de la *South Metropolitan Gas Company*.

La ville de Londres, pour l'exploitation du gaz,

1. Celui du 30 juin 1914, car Guise a été envahie pendant la guerre et les Allemands ont enlevé toutes les marchandises, les matières premières, les machines, l'outillage et les modèles ; tout est à refaire actuellement et le montant des dommages, évalué aux prix de 1914, atteint presque le chiffre de treize millions.

est divisée en plusieurs secteurs, confiés à différentes compagnies avec lesquelles elle pratique une sorte de régie intéressée. La ville fixe un prix maximum de vente du gaz (« standard-price »), variable suivant les circonstances du marché, le prix de la houille, etc... et suivant les travaux qu'elle impose aux diverses compagnies. Si celles-ci dépassent le prix du gaz fixé, elles sont tenues de restituer à la ville les suppléments de bénéfices.

La concession de la plus importante de ces compagnies, la South Metropolitan Gas Company, remonte à 1842. Cette société, qui appliquait depuis plusieurs années la participation aux bénéfices pure et simple, venait de souffrir de grèves répétées, lorsqu'elle introduisit dans ses statuts, en 1889, le principe de la « copartnership ».

Elle exigea de ses employés, pour devenir participants, un engagement de travail d'une durée d'un an, en ayant soin de leur faire prendre cet engagement à des jours différents, ce qui rendait impossible la cessation collective du travail. Au début, l'ouvrier devait, de plus, promettre de ne jamais s'inscrire à une trade-union ; mais cette disposition fut bientôt abandonnée par la direction elle-même.

La ville de Londres fixant un maximum de prix de vente du gaz, la compagnie se proposa d'intéresser ses ouvriers à la plus grande réduction possible de ce prix. C'est ainsi qu'elle leur offrit une part

dans les bénéfices, sous la forme d'un pourcentage sur leurs salaires, s'élevant quand le prix du gaz est réduit et s'abaissant quand il s'élève (1).

Ce pourcentage est calculé sur les salaires annuels des employés et sur la moyenne des gages de chaque jour pour les ouvriers à la journée. Quant aux ouvriers travaillant aux pièces, on tient compte des sommes gagnées par eux dans les heures régulières de travail. Aucune déduction n'est faite pour les absences causées par la maladie, à la condition que leur total ne dépasse pas deux mois par an.

Sous le régime institué en 1889, chaque ouvrier pouvait soit réclamer sa part de bénéfices, soit la laisser à la compagnie qui lui payait alors un intérêt de 4 o/o l'an. La plupart des ouvriers retirèrent leurs portions de bénéfices en espèces. Aussi, dès 1894, la direction dut-elle rendre obligatoire la conversion en actions de la moitié de la part de bénéfices de chacun. L'autre moitié restait à la disposition de l'ouvrier et lui était payable en argent ; mais l'ouvrier était encouragé à retirer le moins possible cette part de boni et à y joindre même d'autres économies, ce qui accroissait son compte de « copartnership ».

1. Pour un penny de diminution au-dessous du prix de base, fixé actuellement à 3 shillings 1 penny par 1.000 pieds cubiques de gaz, les ouvriers reçoivent un boni de 0,75 o/o sur leurs salaires. Le boni le plus élevé a été de 9,75 o/o en 1907 et le plus faible de 2,25 o/o en 1916 ; la moyenne des trente années atteint presque 7 o/o des salaires.

Depuis 1901, l'ouvrier ne peut retirer la seconde moitié de son boni que dans des circonstances exceptionnelles, dont la direction reste juge, et moyennant un préavis de sept semaines.

Les parts trop faibles pour permettre l'attribution immédiate d'un titre sont inscrites au nom de trois *trustees* ou mandataires (un directeur, un copartner ouvrier et un copartner employé), jusqu'à ce qu'elles aient atteint la valeur de 10 livres sterling ; elles sont alors converties en un titre au nom du participant (1).

Au 6 juin 1919, la South Metropolitan Gas Company comptait 5.370 de ses ouvriers ou employés actionnaires ; l'ensemble de leurs parts représentait 419.845 livres, soit 1/15^e environ du capital social qui s'élève à 6.609.895 livres.

Le succès de ce mode d'actionnariat a été si grand que toutes les Compagnies du Gaz de Londres, au nombre de dix sept, dont le capital dans l'ensemble représente 1.650 millions de francs, ont imité ce système, et il y a actuellement à Londres plus de 25.000 ouvriers du gaz actionnaires. En dehors de la capitale, quatorze autres Compagnies du Gaz anglaises ont également adopté la « copartnership ».

Dans plusieurs d'entre elles, l'ouvrier doit laisser à la société, pour être transformé en actions, l'intégralité de son boni de participation. D'autres ne

1. *Copartnership pass-book and rules*, p. 5 (London, South Metropolitan Gas Co, 1918).

fixent pas à l'avance la part de ce boni laissée à la disposition de l'ouvrier ; elles se contentent de décider que le boni ne sera disponible qu'au-dessus d'une certaine somme, 15 ou 20 livres sterling par exemple. Ce dernier système a été adopté par trois Compagnies du Gaz de Londres, une de Newport et une de Chester.

D'autres industries anglaises, en dehors des Compagnies du Gaz, pratiquent aussi l'actionnariat ouvrier combiné avec la participation aux bénéfices : telle la grande *Manufacture de laine J.-T. and J. Taylor Limited* de Batley, qui occupe près de deux mille ouvriers.

Le système fonctionne depuis 1893. Il consiste, après attribution au capital d'un intérêt de 5 o/o, à répartir les bénéfices nets suivant un même pourcentage entre le capital et le travail, représentés le premier par le montant nominal des actions, le second par le total des traitements et salaires payés pendant l'exercice. Les parts revenant au travail sont ensuite remises aux intéressés sous la forme d'actions de 25 francs de la société entièrement libérées et dont les intérêts sont payables en argent.

Sont admis à cette répartition tous les ouvriers ou employés en service à la maison Taylor depuis un an au moins, et reçoivent un double boni de participation ceux d'entre eux, âgés de plus de vingt et un ans, qui ont au moins cinq ans de services.

En vingt-six ans, le capital a triplé et le chiffre d'affaires a augmenté dans une plus grande proportion. Les dividendes distribués en action du travail ont atteint une moyenne de 9 0/0 des salaires (1) et le personnel est propriétaire actuellement de plus de la moitié du capital social. Le nombre des ouvriers actionnaires, au 8 août 1919, s'élevait à 1.840.

III. — Aux ETATS-UNIS, un certain nombre de sociétés importantes appliquent la participation aux bénéfices et l'actionnariat ouvrier. Nous étudierons seulement, parmi les principales, la Compagnie du Gaz de Boston, les Manufactures Baker d'Evansville, Dennison de Framingham et Nelson de Saint-Louis, ces deux dernières présentant des caractéristiques tout à fait spéciales.

1° La *Compagnie du Gaz de Boston* (*The Boston Consolidated Gas Co*) pratique la participation avec actionnariat ouvrier depuis 1906 (2). Pour être admis à la participation, les ouvriers et employés doivent avoir au moins deux ans de services ; mais ce n'est pas pour eux un droit, la direction se réservant de

1. Le pourcentage s'est élevé pour chacune des années 1915 à 1918, à 12 1/2 0/0, dont 5 0/0 ont été distribués en actions de la société et 7 1/2 0/0 en bons de guerre (*War Loan*).

2. Cette Compagnie applique le « système de l'échelle mobile », faisant varier le dividende des actions avec le prix de vente du gaz, comme les Compagnies du Gaz de Londres (Cf. *Sliding Scale Act and Profit Sharing Plan*, Boston Consolidated Gas Co, 1911).

choisir les participants parmi ceux qui se font remarquer par leur régularité, leur intelligence et leur ardeur au travail (1.168 sur 1.850 au 1^{er} juin 1919, soit 63 o/o du personnel). Le boni de participation consiste en un tant pour cent sur les salaires ou appointements, égal au dividende revenant au capital.

Les primes allouées ainsi aux membres du personnel sont portées aux comptes individuels de chacun d'eux et, lorsqu'elles atteignent une somme suffisante pour permettre l'achat d'une ou plusieurs actions, le Président de la Compagnie peut, à *son propre choix*, soit verser les primes en espèces au participant, soit lui acheter une ou plusieurs actions de préférence de la société.

En dehors de ces primes, l'ouvrier ou l'employé peut déposer ses économies à son compte, pour acheter des actions de la société; les versements ainsi effectués lui donnent droit à un intérêt de 4 o/o.

Depuis le début de l'application du système, le boni de participation a oscillé entre 7 et 9 o/o du montant des salaires et appointements. Au 1^{er} juin 1919, 5.747 actions avaient été distribuées aux participants et représentaient une valeur de 431.025 dollars.

2° La *Manufacture Baker*, d'Evansville (*The Baker Manufacturing Co*) est une importante fabrique de machines pour meunerie et de moteurs à essence,

fondée en 1873, qui applique depuis 1900 l'actionnariat ouvrier ; le règlement actuellement en vigueur date du 13 janvier 1910 (1).

Sont admis à la participation tous les ouvriers et employés ayant travaillé régulièrement pendant 4.500 heures (soit environ deux ans).

Sur les bénéfices annuels, il est d'abord prélevé un dividende de 5 o/o pour les actions de préférence et un autre dividende, également de 5 o/o, pour les actions ordinaires. Puis il est fait un prélèvement spécial, variable, attribué à un fonds de rachat d'actions. Le reliquat, après ces prélèvements successifs, est distribué comme suit : 10 o/o au fonds de réserve et 90 o/o repartis entre :

1° Les actionnaires de préférence, à titre de dividende supplémentaire et proportionnellement à la somme déjà touchée par chacun d'eux à titre de dividende fixe ;

2° Les ouvriers et employés participants, à titre de rémunération supplémentaire et proportionnellement au montant de leurs salaires ou appointements. Cette rémunération supplémentaire est distribuée pour les neuf dixièmes en actions ordinaires de la société et pour un dixième en espèces.

Au 31 juillet 1919, plus de 75 o/o du personnel de la Manufacture Baker étaient actionnaires de la

1. *Amendment to by-laws* (Baker Manufacturing Co, Evansville, 1910).

société et possédaient ensemble plus de la moitié du capital social (1).

3° La *Manufacture Dennison*, de Framingham (*The Dennison Manufacturing Co*) est une entreprise métallurgique créée en 1844. La participation aux bénéfices avec actionnariat ouvrier y a été introduite en 1912 ; mais elle offre cette particularité de s'appliquer seulement aux employés principaux, chefs de service, directeurs de la vente, caissiers, surveillants, etc... comptant au moins cinq ans de services et touchant des appointements d'au moins 1.800 dollars, ou six ans de services et traitement de 1.500 dollars, ou encore sept ans de services et traitement de 1.200 dollars (2). Ils comprennent environ un huitième du nombre total des employés (320 sur 2.500).

Le capital social, qui est actuellement de 6 millions de dollars se divise en actions de préférence n° 1, actions de préférence n° 2 et en actions de participation industrielle (*industrial partnership stock*). Les employés principaux doivent passer avec la société un contrat aux termes duquel ils s'engagent à recevoir leurs rémunérations supplémentaires en actions

1. *Industrial relations or Twenty years of Cooperation between Capital and Labor* (Baker Manufacturing Co, Evansville, 1919).

2. La société étudie actuellement un autre système d'actionnariat, qu'elle a l'intention d'appliquer prochainement à ses employés subalternes.

de participation. Ces rémunérations sont calculées au prorata des appointements individuels (1).

Après un prélèvement, sur les bénéfices annuels, de 6 o/o pour l'amortissement des bâtiments, du matériel et des machines, il est versé aux actions de préférence n° 1 un dividende fixe de 8 o/o et aux actions de préférence n° 2 un dividende variable d'au moins 4 o/o. Puis 5 o/o des bénéfices restants sont réservés au rachat d'actions de préférence n° 1. Enfin, le reliquat est divisé en deux parts égales, dont l'une sert à payer un dividende maximum de 20 o/o aux porteurs d'actions de participation, et dont l'autre est répartie entre les employés principaux sous forme d'actions de participation d'une valeur de 10 dollars, émises au pair.

Au 1^{er} août 1919, le nombre d'actions de participation distribuées aux employés depuis l'institution du système s'élevait à 152.896, ayant une valeur approximative de 1 million et demi de dollars et représentant environ le quart du capital social (2).

4° Enfin, un autre système original mérite d'être étudié, parce qu'il fait participer aux bénéfices et à l'actionnariat non seulement le personnel, mais encore les clients de la maison ; c'est celui de l'im-

1. *Industrial partnership plan* (Dennison Manufacturing. C^o, Framingham, 1919).

2. Le nombre d'actions de participation distribuées chaque année a été de : 15.122 en 1913 ; 18.604 en 1914 ; 12.779 en 1915 ; 12.884 en 1916 ; 43.752 en 1917 ; 19.015 en 1918 ; 30.740 en 1919.

portante *Société N. O. Nelson et Cie*, de Saint-Louis-du-Missouri, qui fabrique tous les articles pour plomberie, machines à vapeur et installations sanitaires.

Cette maison, au capital de 2 millions de dollars, possède deux usines principales et cinq succursales et pratique la participation aux bénéfices avec actionnariat ouvrier depuis 1886. Au début de l'institution, après un prélèvement de 7 o/o attribué au capital à titre d'intérêt, les bénéfices étaient partagés également entre le capital et le travail. La part du travail se répartissait entre les intéressés au prorata de leurs salaires. Le paiement en avait lieu en espèces, mais le personnel était invité à laisser ces fonds dans la maison, aux conditions d'intérêt et de dividendes réservées au capital. La plupart des ouvriers avaient suivi ce conseil.

Depuis 1905, la Manufacture Nelson a inauguré un nouveau système. La rémunération du capital est réduite à une somme fixe de 6 o/o ; le reste des bénéfices est divisé, dans une certaine proportion, entre les ouvriers et employés au prorata de leurs salaires, et entre les clients de la maison au prorata de leurs achats, et leur est payé en actions de la société. Cette proportion est fixée à 3 aux clients pour 2 au personnel (1). Les sommes inférieures à 50 dollars sont

1. Ainsi, lorsque le dividende attribué aux clients est de 30 o/o, celui du personnel est de 20 o/o.

inscrites au crédit de l'intéressé et portent intérêt à son profit au taux de 6 o/o l'an.

Pour avoir droit à une part dans les bénéfices, tout ouvrier doit avoir été six mois au service de la compagnie ; mais, cette période de six mois passée, ses droits rétroagissent à la date de son entrée dans la manufacture.

De plus, pendant trois ans, les parts bénéficiaires sont simplement portées au crédit des ouvriers ; elles sont capitalisées et le produit en est employé, au bout de cette période, à l'achat d'actions du travail.

Si, au cours de ces trois années, l'ouvrier vient à démissionner ou à être renvoyé, il perd les sommes dont il était crédité. L'expérience, en effet, a prouvé aux directeurs de cette manufacture qu'on ne peut guère compter sur la fidélité, le bon vouloir, le dévouement des ouvriers et employés que s'ils sont restés au moins trois ans au service de la maison.

Actuellement, les deux tiers environ du personnel sont devenus actionnaires et possèdent plus du quart du capital de la société.

§ 3. — *Distribution d'actions à certains ouvriers sur l'ensemble des bénéfices attribués au personnel.*

Dans les entreprises qui pratiquent ce mode d'actionnariat ouvrier, la participation aux bénéfices n'est pas établie en faveur de chaque employé et aucune part ne lui est remise individuellement. La participation est collective et consiste dans un prélèvement global sur les bénéfices en faveur du personnel, qui est décidé chaque année en fin d'exercice par l'assemblée générale de la société.

La somme ainsi prélevée sur les bénéfices est employée par les administrateurs à racheter un certain nombre d'actions de l'entreprise, qui sont ensuite distribuées aux seuls ouvriers remplissant les conditions fixées par les statuts pour concourir à cette répartition.

Ce système est employé par la *Société des Mines de Carvin* (Pas-de-Calais), qui applique depuis 1895 la participation aux bénéfices. En 1896, la société décida la division facultative de ses actions en cinquèmes, et il fut stipulé que les prélèvements annuels sur les bénéfices en faveur du personnel seraient consacrés au rachat de ces cinquèmes d'actions, qui seraient ensuite attribués à certains

ouvriers ou employés particulièrement méritants (1).

Pour pouvoir participer à la distribution d'actions, la première condition à remplir est d'être au service de la compagnie depuis au moins quinze ans. Puis, les ouvriers et employés sont classés sur une liste d'après leur ancienneté, leur situation de famille, leur capacité professionnelle, leur exactitude au travail (2). Les cinquièmes d'actions sont attribués à ceux qui occupent les premiers rangs sur la liste ainsi donnée, et cela jusqu'à concurrence du nombre de parts distribuées chaque année. Au 1^{er} août 1919, le nombre des cinquièmes d'actions distribués s'élevait à 387, dont 81 au profit d'employés et 306 au profit d'ouvriers.

Ce système, par son caractère restreint, est un véritable mode de gratification donnée à quelques vieux ouvriers sous la forme d'actions de la société. Cet actionnariat, qui ressemble un peu trop à une « distribution de prix », suivant le mot de M. Gide (3),

1. Ce rachat est, du reste, parfaitement légal, puisqu'il n'est exécuté qu'avec les bénéfices de la société (Cf. Thaller, *Traité de Droit commercial*, 4^e édition, n° 664). Un système analogue a été inauguré aux Etats-Unis par une fabrique de limes de New-Jersey, l'*American Swiss File and Tool Company*).

2. Ainsi, chaque année de service donne droit à 2 points, chaque enfant ou gendre travaillant à la compagnie depuis un an au moins donne droit à 10 points, etc... (Voir Notice sur la Société anonyme des Mines de Carvin. Imprimerie Plouvier et Chartreux, Carvin, 1914).

3. Ch. Gide, *l'Actionnariat ouvrier*, p. 8 (*Revue d'Economie politique*, 1910).

ne semble pas avoir de grandes chances de se développer.

SECTION II.

Formes des actions du travail et droits des ouvriers actionnaires.

En étudiant, dans le chapitre 1^{er}, les souscriptions d'actions ouvrières, nous avons vu que certaines formes spéciales avaient été imposées à ces actions par les entreprises qui les ont créées et que des restrictions, parfois importantes, avaient été apportées aux droits des ouvriers souscripteurs par rapport aux droits des capitalistes ordinaires. A plus forte raison en est-il ainsi lorsque les actions du travail, au lieu d'être soldées avec les deniers des ouvriers, leur sont attribuées au moyen de la participation aux bénéfices

Très rares, en effet, sont les sociétés qui, comme la *Compagnie des Mines de Carvin*, n'ont fait aucune différence entre les actions ordinaires et celles attribuées au travail, ni au point de vue de la forme de ces actions, ni au point de vue des droits attachés à leur possession. Encore peut-on dire que, seul, le peu d'extension donné à ce système a permis à cette société de ne fixer aux droits de l'ouvrier actionnaire aucune limitation.

§ 1. — *Formes et transmission des actions.*

A part la forme spéciale d' « obligations de coopérateurs », rémunérées par un intérêt fixe et par un dividende éventuel variable, que nous trouvons notamment dans la *fabrique de couleurs Paillard*, la plupart des sociétés donnent à leurs actions du travail la forme des actions ordinaires. Mais presque toutes exigent que les titres soient nominatifs, et non au porteur, dans le but d'en restreindre, ou même d'en interdire les négociations.

Quelquefois toute cession d'actions du travail est interdite, comme à la *Manufacture Nelson et Cie* de Saint-Louis, du moins tant que le titulaire est au service de la maison. Souvent, au contraire, les cessions sont autorisées à la condition d'obtenir l'assentiment préalable du conseil de gérance, comme à la *Papeterie Laroche-Joubert* et au *Famillistère de Guise*. A la *Compagnie du Gaz de Boston* est appliqué un système un peu différent de ce dernier : l'ouvrier qui veut vendre ses titres est tenu de déclarer au préalable son intention au trésorier de la Compagnie ; si le conseil des directeurs émet un avis défavorable et que le participant passe outre, la vente peut néanmoins être faite, mais l'ouvrier s'expose à se voir supprimer la participation pendant un an au moins.

Dans d'autres sociétés, la négociation des titres est libre entre ouvriers participants, mais la cession aux étrangers doit obtenir l'autorisation de la direction : c'est le cas par exemple de la *South Metropolitan Gas Company* et de la plupart des autres, Compagnie du Gaz de Londres. Dans la pratique cette autorisation n'est accordée que très rarement afin de conserver le plus possible les actions de la société entre les mains du personnel en exercice.

Parfois, enfin, la cession aux étrangers est formellement interdite, comme à la *Manufacture Dennison* et à la *Maison Paillard*, où les titres ne peuvent être vendus par leurs titulaires qu'à d'autres coopérateurs, mais ceci sans aucune restriction. Il en est de même à la *Manufacture Taylor* de Batley, à la condition cependant que le participant conserve en actions de la société une somme égale au montant annuel de ses salaires ou appointements

En cas de décès de l'ouvrier actionnaire, certaines entreprises reconnaissent à ses héritiers les mêmes droits qu'il possédait sur ses actions du travail : c'est la pratique adoptée par les *Maisons Nelson* et *Godin* et par la *Papeterie Coopérative d'Angoulême*. Mais, réciproquement, les héritiers sont tenus de remplir les mêmes obligations que leur auteur concernant ces actions, notamment à la *Maison Godin*, d'accepter le remboursement des titres lorsque leur rang d'ancienneté les soumet à ce remboursement.

Plus nombreuses, cependant, sont les sociétés qui n'admettent pas la transmission des actions du travail aux héritiers, et ce afin d'empêcher la propriété de l'entreprise de passer aux mains de personnes étrangères à la société. Dans ce cas, la direction se réserve le droit, comme aux *Compagnies du Gaz de Londres*, de ne remettre aux héritiers que la valeur des titres, et non les titres eux-mêmes. Il en est ainsi également à la *Manufacture Dennison*, à moins que le conseil des directeurs ne préfère remettre aux héritiers, en échange de leurs actions de participation, des actions de préférence n° 2.

Enfin, quelques rares entreprises font des différences entre les héritiers, suivant leur degré de parenté par rapport à l'ouvrier participant : dans la *fabrique de couleurs Paillard*, par exemple, seuls les veuves et les enfants des coopérateurs décédés bénéficient de la faculté de conserver les obligations représentant les parts de capital attribuées à leur mari ou à leur père ; les autres héritiers doivent en accepter le remboursement.

§ 2. — *Droits au dividende
et au partage de l'actif social.*

Le dividende attribué aux actions du travail est le même que celui des actions ordinaires, dans la plupart des établissements où l'actionnariat ouvrier est

combiné avec la participation aux bénéfices (1) et les droits au partage de l'actif social en cas de liquidation sont en général les mêmes pour les ouvriers participants que pour les autres actionnaires.

A ce double point de vue, le système le plus avantageux pour le personnel est celui des obligations de coopérateurs de la *Société Paillard*, puisque ces titres permettent aux ouvriers de toucher, non seulement le dividende ordinaire des actionnaires, mais encore un intérêt fixe de 5 o/o payable avant toute répartition de bénéfices, et qu'en outre ils leur donnent le droit d'être remboursés de préférence aux actions, à la liquidation de la société. Il est vrai que ce dernier avantage n'est appréciable qu'en cas de liquidation par suite de mauvaises affaires de l'entreprise ; en dehors de ce cas, le droit des actionnaires est préférable à celui des coopérateurs obligataires, car le montant de l'actif social à partager peut être de beaucoup supérieur au total nominal des actions.

Quelques sociétés prévoient, au contraire, en cas de dissolution, un droit d'antériorité du capital sur l'actif social. C'est ainsi qu'à la *Manufacture Dennison* les actions de préférence n° 1 doivent prélever 125 dollars par titre, les actions de préférence n° 2

1. Il y a lieu toutefois, de noter les prélèvements préalables, à titre d'intérêt, au profit du capital, dans quelques sociétés comme les *Manufactures Taylor, Baker et Nelson* (voir plus haut, p. 63, 65 et 69).

et les actions de participation seulement 10 dollars ; puis le reliquat sera réparti entre tous les porteurs d'actions au prorata du nombre de leurs titres.

§ 3. — *Participation aux Assemblées générales et aux Conseils d'Administration ou de Surveillance.*

Dans presque toutes les sociétés, les ouvriers détenteurs d'actions ont des droits identiques à ceux des actionnaires ordinaires, pour participer aux assemblées générales et faire partie éventuellement des conseils d'administration ou de surveillance (1).

Ici, — contrairement à ce qui a lieu dans la plupart des entreprises ayant adopté simplement le système des souscriptions d'actions ouvrières, — le montant des actions du travail est souvent tellement important par rapport à celui des actions possédées par les capitalistes, que les ouvriers et employés peuvent dans bien des cas exercer une réelle influence sur la direction de l'entreprise ; il en est ainsi notamment dans les *Manufactures Taylor* et *Batley*, où le personnel est propriétaire de plus de la moitié du

1. Cependant, dans quelques entreprises, le droit de vote des employés a été restreint au profit des capitalistes ; à la *Manufacture Dennison*, par exemple, ce n'est que depuis le 1^{er} mars 1918 que les porteurs d'actions de participation ont une voix par action comme les porteurs d'actions de préférence ; auparavant, les premiers n'avaient droit qu'à une voix par dix actions, tandis que les seconds avaient une voix par action.

capital social, et à la *Compagnie Dennison*, où il en détient environ le quart.

Quant à la *Maison Godin*, qui de société capitaliste est devenue coopérative de production, toutes ses actions sont aux mains du travail. Mais, parmi les trois catégories d'ouvriers participant aux bénéfices, seule la première catégorie, celle des « associés », est admise à faire partie de l'assemblée générale du Familistère, à l'exclusion des « sociétaires » et des « participants » ; c'est donc une élite dans le personnel, 450 à peine sur plus de 2.000, qui assure la direction de la société, par l'intermédiaire de l'administrateur-gérant et du conseil de gérance nommés par l'assemblée générale des associés (1). Cette assemblée choisit également les trois conseillers de surveillance, qui sont pris dans son sein.

En Angleterre, la *South Metropolitan Gas Company*, contrairement à la plupart des autres Compagnies du Gaz de Londres, a admis depuis 1897 des actionnaires ouvriers dans son conseil d'administration ; et ceux-ci, par la suite, ont obtenu le droit d'élire parmi eux deux directeurs. Un troisième directeur est choisi par les employés principaux, les six autres étant nommés par les actionnaires ordinaires,

1. Ce conseil de gérance, en dehors des trois mandataires élus chaque année par les « associés », se compose exclusivement des principaux chefs de services (directeur commercial, directeur du matériel, chef de la comptabilité, etc...)

ce qui a pour effet de maintenir la majorité aux capitalistes (1).

Les règlements de « copartnership » sont soumis à la vérification d'un comité spécial, chargé d'examiner si la participation est bien correctement appliquée. Ce comité, présidé par un des directeurs, est composé de soixante membres, dont une moitié est choisie par la direction et l'autre est élue par les « copartners » ouvriers parmi ceux ayant au moins cinq ans de services et possédant un capital minimum de 25 livres en actions de la compagnie.

A la *Compagnie du Gaz de Boston*, également, depuis 1911, les participants ont été autorisés à choisir un de leurs membres pour faire partie du conseil des directeurs.

Les sociétés, comme la *fabrique de couleurs Paillard*, qui n'attribuent pas à leur personnel de véritables actions du travail, mais des obligations, même rémunérées par un dividende variable s'ajoutant à l'intérêt fixe, n'accordent naturellement à leurs employés aucun contrôle ni ingérence dans la direction et dans le fonctionnement de l'entreprise, non plus que dans l'établissement des inventaires annuels. Dans la *Maison Paillard*, la partie du rapport des

1. Il est à remarquer que le personnel choisit ainsi le tiers des directeurs, alors que le total des actions que détiennent les employés en 1919 représente seulement 1/15 environ du capital social.

commissaires aux comptes relative à la répartition de la part de bénéfices revenant à la coopération *peut* seulement être communiquée aux porteurs d'obligations de coopérateurs.

Les statuts de cette société, établis en 1917, prévoyaient la possibilité de la création d'un « comité permanent de direction ». Ce comité a été créé et a fonctionné normalement pendant les deux exercices écoulés, à la satisfaction des patrons comme du personnel. Il se compose de collaborateurs de la société choisis par le conseil d'administration et il est présidé par l'administrateur délégué. Ce comité de direction se réunit sur convocation de son président qui lui communique les diverses questions sur lesquelles le conseil d'administration ou la direction estiment devoir lui demander soit une consultation, soit une décision.

Une institution analogue existe à la *Maison Laroché-Joubert et Cie*, sous le nom de « conseil coopératif » ; ce conseil est purement consultatif et ses décisions ne sont en aucun cas obligatoires pour la gérance. Il se compose des gérants, des membres du conseil de gérance, des membres du conseil des directeurs, enfin de membres élus au scrutin secret par tous les coopérateurs majeurs, hommes ou femmes. Sont éligibles les coopérateurs des deux sexes âgés de trente ans au moins, jouissant de leurs droits civils et politiques, sachant bien lire et écrire

et ayant au moins cinq années de services ininterrompus dans une des usines de la Papeterie Coopérative d'Angoulême (1).

Le conseil coopératif se réunit sur convocation de la gérance et toutes les fois que celle-ci le juge nécessaire. Il donne son avis sur toutes les questions qui lui sont soumises, tant au sujet de l'application du règlement de coopération que sur les modifications qui peuvent y être proposées. Il peut être consulté également sur les points concernant les règlements intérieurs des ateliers, usines et comptoirs de la maison. Ses réunions ordinaires sont présidées par un des gérants ou un des membres du conseil de gérance.

Chaque année, le conseil coopératif tient une réunion extraordinaire ; les directeurs de services et les délégués se réunissent sous un président de leur choix et reçoivent communication de l'inventaire, pour le contrôler et en affirmer au besoin aux autres coopérateurs l'exactitude et la sincérité. Les gérants et les membres du conseil de gérance ne peuvent assister à cette assemblée de vérification et de contrôle ; mais ils se tiennent à la disposition du con-

1. Dans le cas où deux candidats réunissent le même nombre de voix, est proclamé élu celui qui compte le plus grand nombre d'années de services à la maison. Les conseillers élus sont nommés pour deux ans et leur mandat est renouvelable pour une nouvelle période de deux années ; ils ne sont plus ensuite rééligibles qu'après une interruption de deux ans.

seil coopératif pour lui fournir toutes explications utiles.

§ 4. — *Déchéances*

Pour que les actions ouvrières correspondent à tout moment à l'élément « travail » de l'entreprise, pour qu'elles remplissent pleinement le but de l'actionnariat ouvrier qui est d'attacher le personnel à l'usine, il faudrait que, lorsque l'employé quitte l'entreprise par congédiement ou autrement, les actions lui soient retirées et qu'on ne lui en rembourse que la valeur.

Pourtant, de nombreuses sociétés, suivant l'exemple du *Famillistère de Guise* et de la *Papeterie Coopérative d'Angoulême*, n'ont pas imposé l'obligation de ce remboursement et ont permis de conserver ses titres à l'ouvrier congédié ou quittant l'usine volontairement ; mais, naturellement, ces titres ne reçoivent plus que le dividende ordinaire et ne sont pas augmentés de nouvelles parts d'intérêt, puisque le titulaire ne produit plus. A la *Manufacture Nelson*, l'ouvrier n'a toutefois le droit d'emporter ses actions que s'il a travaillé au moins pendant trois ans dans la maison.

Au contraire, les *Manufactures Taylor* et *Dennison* exigent que l'employé, à son départ, cède ses actions au pair à la société, à moins que la direction,

dans la seconde de ses entreprises, ne préfère les lui échanger contre des certificats de préférence n° 2.

De même, la *Société Paillard* impose le remboursement des obligations de coopérateurs, d'office et en totalité, aux titulaires congédiés ou quittant l'usine de leur plein gré, ou encore donnant leur démission de coopérateurs (1). Ces obligations cessent aussitôt d'avoir droit au dividende éventuel de l'exercice en cours. Cependant, la maison accorde à ses collaborateurs prenant leur retraite après vingt-cinq ans de services, ou victimes d'un accident de travail qui leur donne droit à une pension de retraite de plus de 40 o/o de leur salaire, la faculté de rester attachés à la société en qualité de coopérateurs honoraires ; ils conservent alors leurs obligations et continuent à toucher les mêmes intérêts et le même dividende éventuel que s'ils étaient en exercice. Les veuves et les enfants des coopérateurs décédés bénéficient également de la même faculté, à la condition d'en faire la demande dans les six mois du décès (2).

1. Le remboursement est effectué à raison de cinq obligations dans les huit jours du départ de l'ouvrier et le solde de mois en mois, par quantité également de cinq, sans pouvoir excéder dix-huit mois. En prévenant le titulaire un mois à l'avance, la société a la faculté de devancer les délais de remboursement : l'intérêt pour chaque remboursement n'est dû que jusqu'au jour où le titulaire a été avisé que l'argent est à sa disposition.

2. La veuve, sauf le cas de remariage, peut conserver sa vie durant les titres lui venant de son mari ; les enfants ne le peuvent

A la *Manufacture Baker*, la société se réserve le droit de vendre d'office, au cours du marché, les actions de l'employé ou de l'ouvrier qui quitte l'entreprise pour entrer chez un concurrent ou qui, pendant les cinq années qui suivent son départ, se livre à un travail actif pour son compte ou pour d'autres. Mais, si le participant reste au service de la compagnie jusqu'au moment de sa retraite et s'il ne reprend pas de service actif ailleurs, la société ne doit pas racheter ses actions, sa vie durant, sans son agrément. Sont inscrits sur la liste de retraite les ouvriers et employés ayant vingt-cinq ans de services, ou devenus incapables de gagner leur vie après vingt ans de services ou soixante ans d'âge, ou encore rendus impotents par un accident de travail.

SECTION III

Résultats et critique de l'actionnariat ouvrier obtenu par la participation aux bénéfices

Les résultats donnés par les actions du travail obtenues au moyen de la participation aux bénéfices ont été de beaucoup supérieurs à ceux des simples souscriptions d'actions ouvrières. Presque toutes les mai-

que jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans, à moins qu'ils ne soient eux-mêmes au service de la société.

sons qui ont adopté ce mode d'actionnariat s'en sont montrées très satisfaites et le succès a répondu à leurs efforts. Tant au point de vue de la stabilité du personnel que de la suppression des grèves, et aussi en général du rendement de l'entreprise, ce régime a grandement amélioré, partout où il a été expérimenté, les rapports entre le capital et le travail.

Certains n'ont pas trouvé très concluante l'expérience des *Compagnies du Gaz de Londres*, sous prétexte qu'elles jouissent d'un monopole (1). Assurément, ces entreprises sont à l'abri de la concurrence ; mais, par contre, la ville leur impose des restrictions considérables à leur liberté. Ainsi, elles ne peuvent, sans autorisation, augmenter leur capital social ; elles ne peuvent vendre le gaz au-dessus du prix fixé ; elles sont tenues de faire participer à leurs bénéfices, non seulement leurs ouvriers, mais même leurs clients, en réduisant le prix de vente.

Malgré toutes ces obligations, la « copartnership » instituée par la *South Metropolitan Gas Company* a obtenu le plus grand succès. La puissance de production de la société a été augmentée de 17 0/0 et la fabrication du produit vendu s'est faite beaucoup

1. On peut d'ailleurs répondre à cette objection que la « copartnership » a réussi en Angleterre même dans des industries qui ne jouissaient pas d'un monopole, entre autres l'industrie de la laine, comme nous l'a montré l'exemple de la *Manufacture Taylor* de Batley.

plus rapidement et beaucoup mieux de l'avis de tous les directeurs des Compagnies du Gaz anglaises.

Les capitalistes, fondateurs de cette société, ont donc vu s'accroître la prospérité de l'affaire et, par suite, leurs bénéfices. Les employés et ouvriers ont touché, au total, sous forme de salaires et de dividendes, une rémunération bien plus élevée qu'auparavant. Enfin, conséquence qui peut avoir une portée économique et sociale considérable, le prix de revient de l'unité du produit fabriqué s'est notablement abaissé par suite de l'application de la « copartnership ».

C'est d'ailleurs parce que ce système a donné à la South Metropolitan Gas Company de si excellents résultats que toutes les autres Compagnies du Gaz de Londres, au nombre de dix-sept, n'ont pas tardé à adopter le même mode d'association du capital et du travail.

L'un des présidents de son Conseil d'administration, M. Livesey, n'a pas hésité à écrire, en 1910, que « ce régime s'est montré également avantageux au point de vue pécuniaire et au point de vue moral, et aussi bien pour les employés que pour la Compagnie » et il ajoutait qu'« on ne pourra rien trouver de mieux pour réconcilier et unir le capital et le travail ». Son successeur, M. Sims, écrivait l'année suivante : « Je peux certifier que ce régime a fait un bien incalculable dans notre grande industrie et

contient d'immenses possibilités de progrès pour toutes les autres Compagnies » (1).

Le directeur actuel, M. Carpenter, formule ainsi son appréciation : « Nos hommes mettent non seulement de la bonne volonté, mais de l'intelligence dans l'accomplissement de leur tâche. Songez à la différence, pour une entreprise, entre un ouvrier de bonne ou de mauvaise volonté. Quel changement dans le pourcentage du rendement ! Nos travailleurs portent le drapeau de notre affaire dans toute la contrée que nous desservons. Nous disposons de leur cerveau comme de leurs muscles, et, quelles que soient les difficultés inhérentes à l'industrie du gaz, ils sont toujours prêts à nous aider des connaissances pratiques qui souvent, dans ces matières, ne peuvent être obtenues que par une expérience quotidienne (2) ».

Enfin, le 6 juin 1919, M. Theobald, secrétaire de la « copartnership » de cette maison, nous écrivait : « Parmi les nombreux avantages de ce système, on peut compter le maintien des plus cordiales relations entre les employés et la Compagnie et une attention intelligente dans l'exécution du travail. Depuis près de trente ans, il ne s'est élevé dans notre maison aucun conflit du travail ».

1. *La Réforme sociale*, 1^{er} avril 1913, p. 474.

2. Ch. Carpenter, *Industrial Copartnership*, p. 5 (London, South Metropolitan Gas Company, 709, Old Kent Road, 1919).

La moyenne des parts de capital possédées par le personnel ne dépasse guère 50 livres par ouvrier, et cependant telle est la force du sentiment de copropriété que des liens solides se sont noués entre les deux facteurs de la production ; c'est là un fait indéniable qui trouve son expression caractéristique dans la réponse que faisait à un meneur socialiste un mécanicien de la South Metropolitan Gas Company, modeste possesseur de deux actions de cinq livres : « Well, I cannot strike against myself ! — Je ne peux cependant pas me mettre en grève contre moi-même ! »

Les résultats des expériences américaines ne sont, en général, pas moins satisfaisants et tendent à améliorer très sensiblement les rapports du capital et du travail. « Le système, — nous écrit notamment le directeur de la *Société Dennison*, le 31 juillet 1919, — fonctionne à la satisfaction de tous les intéressés et aucune grève ne s'est produite depuis sa mise en application ».

Le témoignage de M. Green, directeur des ventes à la *Manufacture Baker*, est encore plus explicite (1) : « Comme actionnaires, dit-il, les membres de notre personnel s'intéressent au bon entretien du matériel et des outils, aussi bien qu'ils s'ingénient à faciliter la production. Chacun a un intérêt *personnel*

1. Lettre du 30 juillet 1919.

au succès des articles livrés par notre maison et donne un soin tout spécial à l'exécution de sa tâche. Aussi les conflits du travail sont-ils inconnus chez nous et nous n'avons pas de difficultés à nous procurer des travailleurs : en fait, nous en avons d'ordinaire une liste toute préparée à l'avance, et ainsi nous sommes en mesure de sélectionner notre personnel... En un mot, notre système d'actionnariat amène une réduction du prix de revient des objets fabriqués parce qu'il attire chez nous des hommes intelligents, qu'il nous assure une collaboration cordiale de tous nos employés, qu'il incite les travailleurs à devenir très habiles dans leur métier et se traduit par un très grand accroissement du rendement du travail ».

En France, nous nous bornerons à étudier les résultats obtenus dans les deux maisons où fonctionne depuis le plus long temps l'actionnariat ouvrier obtenu par la participation aux bénéfices : la *Papeterie Coopérative d'Angoulême* et le *Famillière de Guise*. Dans les autres entreprises que nous avons rencontrées, l'expérience est d'une application trop restreinte, comme dans la *Compagnie des Mines de Carvin*, ou trop récente, telle la *fabrique de couleurs Paillard*, pour pouvoir fournir des renseignements vraiment concluants (1).

1. Toutefois, au bout du premier exercice, l'Administrateur de la Société Paillard écrit le 5 mai 1919 : « Nous sommes très satisfaits de l'application de ce nouveau régime. Des grèves, bien entendu, il n'y en a pas eu, et nous ne savons pas ce que c'est. »

A la *Papeterie Coopérative d'Angoulême*, le régime institué a donné, dès le début, des résultats moraux si considérables que M. Edmond Laroche-Joubert, fondateur de la maison, a jugé devoir en étendre les bénéfices pécuniaires à tout le personnel. La fabrication des divers ateliers qui, auparavant, restait pour ainsi dire stationnaire, s'est accrue jusqu'à doubler. La qualité des produits s'est améliorée et la stabilité du personnel est devenue remarquable, ainsi que l'atteste le grand nombre de vieux ouvriers : c'est par centaines que l'on compte les coopérateurs auxquels a été décernée la médaille d'honneur du travail.

L'excellent esprit des membres de la société se manifeste encore dans le choix de leurs délégués au Conseil coopératif. Grâce à ce Conseil, les contestations entre ouvriers et contremaîtres sont réglées tranquillement, les malentendus souvent dissipés, et ainsi les menaces de grèves sont écartées, sans que la gérance ait même à intervenir la plupart du temps. Une harmonie complète règne entre la direction et le personnel. D'autre part, les ouvriers ont pris des habitudes d'ordre et de prévoyance : chacun tient à s'assurer la possession d'un petit capital individuel, et s'intéresse par là-même d'autant plus à la bonne marche de l'entreprise.

Les résultats obtenus par le *Familistère de Guise* sont tout aussi significatifs. Le personnel, d'une

façon générale, se montre très attaché à la société ; les fluctuations que l'on peut constater à ce point de vue sont insignifiantes et ne portent que sur des nouveaux venus que rien ne lie encore à l'œuvre commune.

Quant à la suppression des grèves, elle a été complète. « Les droits de chacun, nous écrit le gérant de cette société, le 26 mai 1919, depuis l'auxiliaire qui entre dans nos ateliers jusqu'à l'Administrateur-gérant étant prévus par nos statuts, aucun conflit depuis la fondation de la société, c'est-à-dire depuis 1880, ne s'est élevé entre la direction et le personnel. Les ouvriers ont tous les moyens pour soumettre leur desiderata à la direction ; d'autre part, cette dernière n'a d'autre ambition que de maintenir l'harmonie entre tous les membres de l'association. Cette harmonie entre la direction et le personnel, indispensable à la bonne marche de notre affaire, a subsisté jusqu'ici et n'est pas étrangère au succès, grandissant d'année en année, qui fut le nôtre jusqu'au début de la guerre » (1).

En résumé, tous ces exemples nous montrent que l'actionnariat individuel obtenu par la participation aux bénéfices, non seulement est réalisable pratiquement, mais encore peut être appelé à une grande

1. On sait que la Maison Godin est en pleine réorganisation, Guise ayant été occupée par les Allemands pendant la guerre et ses usines complètement pillées.

extension. Pour cela, toutefois, il faut éviter que les actions du travail ne demeurent, comme dans la *Compagnie des Mines de Carvin* ou la *Manufacture Dennison* l'apanage d'un petit groupe d'ouvriers d'élite ou d'employés supérieurs, qui deviennent vite l'objet de la jalousie des autres ; avec cet actionnariat restreint, trop souvent on risque de substituer seulement, à la lutte entre patrons et ouvriers, celle aussi funeste entre travailleurs capitalistes et non capitalistes de la même entreprise.

Pour pouvoir réussir et se développer, l'actionnariat individuel doit englober, sinon la totalité, du moins la grande majorité du personnel fixe de l'établissement ; et ceux des ouvriers qui sont encore exclus de la participation au capital doivent avoir l'assurance d'en bénéficier au bout de quelques années au plus de services ininterrompus dans la société. L'application de ce principe nécessite, assurément, dans les entreprises dont le capital n'est pas en voie d'accroissement, le roulement des actions et leur détention par les seuls travailleurs en exercice. L'action de tout ouvrier qui quitte l'usine lui est obligatoirement remboursée et passe automatiquement à celui qui le remplace.

C'est du reste la théorie la plus logique des actions du travail, puisque l'ouvrier qui cesse de travailler cesse aussi de participer à la marche de l'affaire et n'est plus un associé ; c'est celle aussi qui attache le

plus le personnel à la société et qui empêche que la copropriété de l'établissement ne s'en aille comme par lambeaux à chaque nouveau départ d'ouvrier.

Nous sommes ainsi amenés au dilemme posé par M. le professeur Gide (1) : « ou propriété perpétuelle, mais réservée à quelques uns ; ou propriété pour tous, mais temporaire. » Pour échapper à ce dilemme, certains sociologues ont proposé de renoncer à l'actionnariat individuel et de n'admettre les actions du travail que sous la forme d'actions collectives ; c'est de ces dernières que nous allons entreprendre l'étude dans notre seconde partie.

1. Ch. Gide, *l'Actionnariat ouvrier*, *op. cit.*, p. 10.

DEUXIÈME PARTIE

LES ACTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

L'actionnariat ouvrier, sous la forme collective, consiste à attribuer des parts sociales, non pas à chaque salarié en particulier ou à certains d'entre eux, mais à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou même à la classe ouvrière en général (1).

Ce mode d'actionnariat est beaucoup moins répandu que l'actionnariat individuel ; mais son étude est importante, parce qu'il a donné lieu à plusieurs projets de réforme législative, dont l'un a abouti à la loi française du 26 avril 1917.

Dans cette matière, deux principaux systèmes ont été préconisés : celui des actions de jouissance du

1. Certains réformateurs ont aussi proposé de remettre la propriété collective des actions du travail aux syndicats professionnels ; mais ce système, qui n'a pas encore été expérimenté, offre de grandes difficultés d'application, notamment au point de vue du droit des membres sur les actions à la dissolution du syndicat, et aucune proposition de loi n'a été déposée dans ce sens (Cf. Paul Lesage, *l'Actionnariat ouvrier*, p. 46. Rennes, Voisin, 1912).

travail et celui des sociétés par actions à participation ouvrière. Nous les étudierons dans les deux premiers chapitres ; le troisième sera consacré aux applications pratiques de l'actionnariat collectif.

CHAPITRE PREMIER

LES ACTIONS DE JOUISSANCE DU TRAVAIL

PREMIÈRE SECTION

Exposé des propositions de loi de M. Justin Godart des 17 mai 1909 et 23 mai 1912

Le système des actions de jouissance du travail a fait l'objet de deux propositions de loi de M. Justin Godart, député, déposées sur le bureau de la Chambre les 17 mai 1909 et 23 mai 1912, et renvoyées à l'examen de la Commission du Travail (1).

i. La forme juridique des actions de jouissance du travail semble devoir être attribuée à M. Fernand Rome, Substitut du Procureur Général près de la Cour d'appel de Paris (*Le Contrat collectif et les syndicats professionnels*, Paris, 1906), mais celui-ci institue les actions de jouissance à titre individuel et non à titre collectif. Il en est de même dans le système ingénieux, mais trop compliqué, exposé par un ancien industriel, M. Charles Mildé, dans *l'Opinion* des 25 janvier, 1^{er} et 8 février 1908, sous le titre de « Sociétés à capital remboursable par le travail » (Cf. Antonelli, *les Actions de Travail dans les Sociétés anonymes à participation ouvrière*, p. 170. Paris, Alcan, 1912; Granier, *op. cit.*, p. 226).

Ces propositions ajoutent à la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés, modifiée par la loi du 1^{er} août 1893, un titre VI (articles 72 à 80) intitulé : « Du fonds de réserve et des actions de jouissance. »

L'idée générale est de rendre obligatoire, dans toutes les sociétés par actions, la participation aux bénéfices par la création d'actions de jouissance du travail, et d'attribuer ces actions à la classe ouvrière en général, représentée par une caisse nationale de crédit au travail (1).

§ 1. — *Fondement du système de M. Godart.*

M. Justin Godart fait reposer son système sur une pratique fréquente de nombreuses sociétés importantes : *l'amortissement des actions*.

Il faut distinguer deux sortes d'amortissement dans les sociétés par actions. Le premier peut être appelé *amortissement-reconstitution* : il consiste à porter chaque année aux frais généraux la somme qui compense la réduction de valeur subie par les instruments de production, les bâtiments, les machines, le matériel, etc... De cette façon, la déperdition éprouvée par le capital est réparée, au jour le

1. Le principe de cette réforme a reçu l'approbation des chefs du parti socialiste français. Le 29 mai 1909, Jaurès écrivait dans *l'Humanité* : « C'est le prolétariat, dans sa totalité organique, qui doit être appelé à la propriété collective. »

jour, par une réserve spéciale, qui permet de maintenir toujours égale la valeur du capital initial.

Mais il existe une seconde sorte d'amortissement, que l'on a appelée *amortissement-remboursement*. Il peut se faire que les sommes mises de côté pour le premier amortissement n'aient pas été entièrement utilisées ou encore qu'on ait pu faire un prélèvement sur les bénéfices. On restitue alors avec ces sommes le capital lui-même, on éteint les droits que les actionnaires ont sur lui.

Avec l'amortissement des actions, on rend donc aux capitalistes l'argent qu'ils ont avancé à la société ; et cependant ces actionnaires remboursés conservent encore des droits dans l'entreprise, puisqu'il leur est délivré un titre, appelé action de jouissance, qui leur donne droit, non au coupon d'intérêt, mais à la répartition des dividendes et qui leur permet éventuellement, à la dissolution de la société, de venir au partage de l'actif, après le remboursement des actions ordinaires (1).

Ce privilège conféré au capital par l'action de jouissance constitue, aux yeux de M. Justin Godart,

1. M. Charles Gide expose ainsi les anomalies de l'action de jouissance au point de vue économique : « A quel titre réclame-t-elle sa part de profit ? Les économistes enseignent que ce droit au profit est justifié par un triple titre : intérêt du capital engagé, prime d'assurance contre les risques, salaire du travail de direction et d'organisation. Or, en ce qui concerne le porteur de l'action de jouissance, il ne saurait invoquer aucun de ces trois titres » (*L'Actionnariat ouvrier, op. cit.*, p. 16).

une injustice. « Une fois les actions remboursées, dit-il, il y a une situation qu'il faut bien mettre en relief. On est en présence d'un capital libéré, d'une richesse créée, d'un bien nouveau issu de l'œuvre commune du capital et du travail. Il doit équitablement appartenir par égale part à l'un et à l'autre. Pour cela, on le leur répartira sous la forme d'actions de jouissance (1). »

§ 2. — *Fonctionnement de ce système.*

A) *Amortissement des actions.* — M. Godart oblige toutes les sociétés anonymes et en commandite par actions, à l'exception de celles à capital variable ou coopératives, à faire chaque année un prélèvement d'un dixième au moins sur leurs bénéfices nets. La moitié de ce prélèvement est affectée à la formation d'un fonds de réserve, l'autre moitié à l'amortissement des actions. Quand le fonds de réserve atteint le dixième du capital social, la totalité du prélèvement doit être consacrée à l'amortissement des actions. Cet amortissement a lieu uniquement par voie de tirage au sort.

Chacune des actions amorties donne naissance à deux actions de jouissance. L'une, dite action de

1. J. Godart : Exposé des motifs de la proposition de loi du 23 mai 1912 (*J. off.*, Doc. parl. Chambre 1912, p. 1230).

jouissance du capital, est remise en échange de son ancien titre au porteur de l'action amortie. L'autre, dite action de jouissance du travail, doit être attribuée au travail.

Mais M. Godart se demande où trouver le travail, à qui attribuer les actions qui lui reviennent. « Les ouvriers de la première heure sont disparus, ceux de l'heure présente ne seront plus ceux de demain. » En présence de l'instabilité des travailleurs, il décide de créer un organisme spécial, représentant leurs intérêts collectifs : c'est la Caisse nationale de crédit au travail, à laquelle sont attribués la propriété et les revenus de toutes les actions de jouissance du travail.

Si la société vient à être dissoute avant que toutes les actions de capital aient été amorties, on procède, avant toute répartition de l'actif social, à l'amortissement complet des actions ; le reliquat est ensuite réparti moitié au capital initial et moitié à la Caisse nationale de crédit au travail.

Pour échapper au reproche de favoriser les sociétés étrangères au détriment des sociétés françaises, M. Godart propose de frapper d'une taxe annuelle de dix francs par salarié, au profit de la Caisse nationale de crédit au travail, les sociétés par actions étrangères ayant en France des exploitations ou établissements, à moins que ces sociétés n'adoptent le système des actions de jouissance du travail.

B) *Organisation de la Caisse nationale de crédit au travail.* — Cette caisse jouit de la personnalité civile. Elle est administrée par un conseil, élu uniquement par les membres ouvriers et employés du Conseil supérieur du Travail (1).

Son patrimoine se compose des actions de jouissance du travail, de dons et legs, de subventions du Ministère du Travail et autres subventions.

Chaque année, la Caisse doit dépenser intégralement les sommes qu'elle a reçues ; elle doit rendre à la production ce qu'elle lui a donné, sans former de patrimoine de main-morte.

L'emploi annuel des fonds de la Caisse est réglé d'une façon très stricte :

1° Les huit dixièmes doivent être employés à aider au développement des sociétés ouvrières coopératives de production ou de crédit, en faisant à ces sociétés toutes opérations de banque, de prêt, d'escompte, d'avances, etc... ;

2° Un autre dixième est consacré à subventionner les cours syndicaux d'enseignement technique ;

3° Enfin, le dernier dixième doit être mis, sous forme de prêts, à la disposition des petits artisans qui désirent transformer l'outillage de leur atelier de famille.

1. L'organisation de cette caisse a été réglée par une proposition spéciale de M. Justin Godart, en date du 17 mai 1909, reprise le 17 août 1912.

En cas de fraude de la part des sociétés dans l'établissement de leurs inventaires, la Caisse du crédit exerce en justice toutes les actions utiles pour poursuivre la réparation du dommage causé aux droits du travail.

Tous les règlements particuliers relatifs à la Caisse nationale de crédit au travail doivent être discutés et arrêtés par le Conseil supérieur du Travail.

C) *Droits du personnel salarié des sociétés par actions.* — Les actions de jouissance du travail étant attribuées collectivement à la Caisse nationale de crédit au travail, aucun membre du personnel salarié n'a la propriété personnelle de ces actions, ni n'en touche les dividendes, pas plus qu'il n'a droit au partage de l'actif social en cas de liquidation.

Mais ces actions donnent aux ouvriers et employés de l'entreprise le droit de prendre part aux assemblées générales de la société ; ce droit est exercé par autant de salariés que le nombre d'actions du travail émises permet d'en désigner.

Les délégués sont élus par les salariés de la société, dans une forme à déterminer par un règlement d'administration publique, pris sur l'initiative du Conseil supérieur du Travail.

Si, pour une raison quelconque, il n'y a pas eu d'élection de délégués, le conseil d'administration de la Caisse nationale de crédit au travail désignera comme mandataires, pour prendre part aux assem-

blées générales, les conseillers prud'hommes ouvriers appartenant à la catégorie professionnelle à laquelle se rattache la société et faisant partie du Conseil de prud'hommes le plus rapproché du siège social.

SECTION II

Critique du système des actions de jouissance du travail.

§ 1. — *Critique du principe des actions de jouissance du travail.*

Les propositions de loi de M. Justin Godart reposent, nous l'avons vu, sur l'amortissement obligatoire des actions; or c'est là, au point de vue de la justice, un principe des plus contestables.

D'où proviennent, en effet, les fonds qui permettent à certaines sociétés d'amortir une partie de leurs actions? D'un prélèvement opéré sur les bénéfices, et, par suite, d'une réduction des dividendes distribués aux actionnaires. Si ces actionnaires, par mesure de prévoyance, n'ont pas voulu toucher l'intégralité de leurs dividendes, de quel droit viendrait-on leur en enlever une partie, pour l'attribuer, sous la forme d'actions de jouissance du travail, à un organisme représentant fictivement la classe ouvrière en général?

Ce système obligatoire d'actionnariat collectif apparaît, à bon droit, comme une confiscation de dividendes et, en cas de liquidation, comme une véritable expropriation sans indemnité de la moitié du capital industriel des sociétés par actions.

La nature même de l'action de jouissance a été très discutée et ce sujet a donné lieu à de très nombreuses controverses de doctrine, dont l'exposé sortirait du cadre de cette étude (1) ; certains auteurs sont allés jusqu'à nier la validité de ce genre d'actions.

Quoi qu'il en soit, la création des actions de jouissance est une mesure exceptionnelle, qui n'est guère appliquée que par des entreprises très importantes, en général des entreprises concessionnaires : Compagnies de Chemins de Fer, Canal de Suez, Compagnie générale des Eaux, Omnibus de Paris, Gaz de Bordeaux, etc... Dans ces sociétés, l'amortissement est particulièrement utile, parce que l'expiration de la concession fera disparaître une partie notable du capital social (2) ; si on ne procédait pas à l'amortissement des actions, une fois la société parvenue à son terme, il serait impossible de restituer à tous les actionnaires le montant de leurs apports.

1. Cf. J. Granier, *op. cit.*, p. 254 sq.

2. Cf. Lyon-Caen et Renault, *Manuel de Droit commercial*, n° 181 (Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 20, rue Soufflot).

En dehors de ces sociétés concessionnaires, on trouve bien quelques entreprises privées qui ont institué des actions de jouissance ; mais le nombre de ces entreprises est très restreint. D'ailleurs, la création des actions de jouissance n'est souvent qu'un expédient ; parfois même il arrive que certaines sociétés, qui ont amorti prématurément une partie de leurs actions, soient réduites à recourir à des émissions d'obligations ; l'amortissement des actions n'a abouti ainsi qu'à accroître le montant de leurs obligations.

En résumé, le principe sur lequel reposent les propositions de M. Justin Godart aboutit à imposer aux sociétés, comme régime normal, un procédé qui ne saurait être qu'exceptionnel et librement appliqué. Le danger de ce système est qu'il risque d'entraver, sinon la création, du moins le développement des sociétés par actions. Les capitalistes français, déjà fort inquiétés par nos lois fiscales, pourraient se montrer assez peu disposés à placer leur argent dans des entreprises ayant de telles charges, et il est probable que l'exode des capitaux vers l'étranger ne manquerait pas de s'accroître encore.

§ 2. — *Critique de l'attribution des actions de jouissance à une Caisse nationale de crédit au travail.*

En dehors du principe même des actions de jouissance, le plus grand reproche que l'on puisse faire au système de M. Justin Godart consiste dans l'attribution de ces actions à un organisme nouveau, dénommé par lui *Caisse nationale de crédit au travail*.

Cette Caisse, en effet, dont le rôle est de représenter la classe ouvrière en général, n'intéresse que de trop loin les salariés de chaque entreprise en particulier. Ceux-ci n'ont qu'une part toute théorique dans la direction de la Caisse, puisque le conseil qui l'administre est élu seulement par les membres employés et ouvriers du Conseil supérieur du travail.

L'emploi annuel, que doit faire la Caisse de crédit du produit des actions de jouissance du travail, n'intéresse pas davantage les membres du personnel de l'entreprise : qu'il s'agisse d'avances à des coopératives de production ou de crédit, de subventions à des cours professionnels ou de prêts à des petits artisans, bien peu nombreux seront ceux de ses membres qui en bénéficieront ; souvent même, aucun d'eux n'en retirera personnellement de profit.

Dans ces conditions, on peut trouver fort inutile

le droit accordé aux délégués des ouvriers de prendre part aux assemblées générales de la société qui les emploie, en proportion du nombre des actions de jouissance du travail émises par cette société. Quel intérêt pourraient avoir ces ouvriers à assister aux assemblées, alors que les bénéfices de l'affaire ne profitent directement ni à quelques-uns d'entre eux, ni au groupement du personnel de l'usine, alors qu'ils savent qu'ils n'auront droit à aucune part de l'actif social en cas de liquidation ?

D'ailleurs M. Godart s'est si bien douté du peu d'enthousiasme des ouvriers pour son système qu'il a prévu leur remplacement aux assemblées générales par des conseillers prud'hommes, lorsque les salariés n'ont pas élu de délégués.

En définitive, la réforme proposée n'atteint pas le but essentiel de l'actionnariat ouvrier : diminuer les conflits entre le capital et le travail en intéressant le personnel aux résultats de l'entreprise et en lui accordant une part du patrimoine social.

Les partisans de l'actionnariat collectif ont donc cherché un autre système pour atteindre ce but : c'est celui des sociétés par actions à participation ouvrière, que nous allons étudier et qui a été adopté par la loi du 26 avril 1917.

CHAPITRE II

LES ACTIONS DU TRAVAIL DANS LES SOCIÉTÉS A PARTICIPATION OUVRIÈRE

PREMIÈRE SECTION

Projet de loi de M. Henry Chéron du 19 mai
1913 et modifications de la Commission du
Sénat.

« La société à participation ouvrière, — selon la définition exacte de M. *Antonelli*, chargé de cours à la Faculté de Droit de Paris, — n'est qu'une modalité de la société anonyme ordinaire où l'apport en travail donne lieu à la création d'actions de travail » (1).

La conception première de cette société semble devoir être attribuée à M. *Aristide Briand*, qui en fit l'exposé en 1909 à une réunion du Comité de la Démocratie Sociale, et le 15 mai 1909, *la Revue*

1. *Antonelli, op. cit.*, p. 26.

publiait un projet directement inspiré de ces idées. C'est ce projet qui a été remarquablement étudié en 1912 par M. Antonelli dans son ouvrage sur *les Actions de Travail dans les Sociétés anonymes à participation ouvrière*, et dont les principales idées ont été reprises par M. Henry Chéron, Ministre du Travail, dans le projet de loi qu'il déposa à la Chambre des députés, au nom du Gouvernement, le 19 mai 1913 (1).

La caractéristique de ce système est d'être d'une application entièrement facultative. A la différence de la proposition de M. Justin Godart, le projet Chéron n'impose aucune obligation, aucune contrainte : il institue un nouveau genre de société et donne seulement aux patrons et aux ouvriers la faculté d'y recourir.

Dans sa forme juridique, le texte est simple : c'est un titre — le titre VI — ajouté à la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés, modifiée par la loi du 1^{er} août 1893. Il s'applique indistinctement à toutes les sortes de sociétés par actions (2).

1. « Projet de loi sur les sociétés par actions à participation ouvrière, présenté par M. Henry Chéron, Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale ; par M. Antony Ratier, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice ; par M. Charles Dumont, Ministre des Finances, et par M. Alfred Massé, Ministre du Commerce, de l'Industrie, des Postes et Télégraphes » (*Journal officiel*, Documents parlementaires. Chambre, année 1913, p. 587).

2. Le projet du Comité de la Démocratie Sociale ne visait que les sociétés anonymes, à l'exclusion des sociétés en commandite

Les sociétés à participation ouvrière comprennent, à la fois, des actions de capital et des actions de travail ; le nombre de ces dernières ne peut être inférieur au quart de celui des actions de capital. Les actions de capital continuent à être régies par les règles du droit commun. Les actions de travail sont la propriété collective des salariés de la société, et, en aucun cas, elles ne peuvent leur être attribuées individuellement. Pour avoir droit à la copropriété des actions de travail, les ouvriers doivent faire partie du personnel de la société, d'une façon permanente et continue, depuis un certain délai, que le projet laisse aux statuts le soin de fixer, sans pouvoir toutefois dépasser deux ans (1).

Les actions du travail sont nominatives et inscrites au nom de l'ensemble des ouvriers de la société ; elles sont inaliénables pendant toute la durée de cette société et frappées d'un timbre en indiquant l'inaliénabilité.

Les dividendes revenant annuellement aux actions du travail sont répartis entre les ouvriers actuels de la société, conformément aux règles fixées par les statuts.

Le personnel de la société est représenté aux

par actions ; c'est à cette dernière solution qu'est revenue la loi du 26 avril 1917 (v. plus loin, p. 116).

1. Le maximum du stage était fixé à un an dans le projet de la Démocratie Sociale.

assemblées générales, comme en justice, par des mandataires élus par les salariés participants. Pour cette élection, chaque membre possède autant de voix que son salaire annuel comprend de fois 500 francs (1). Les mandataires élus disposent eux-mêmes, aux assemblées générales, d'un nombre de voix fixé par les statuts, en égard au nombre d'actions du travail appartenant aux ouvriers.

Toutefois, les assemblées extraordinaires, réunies pour voter des modifications aux statuts, ou pour décider la continuation de la société au delà du terme fixé ou sa dissolution avant ce terme, ne peuvent délibérer que si elles sont composées d'un nombre d'actionnaires ordinaires représentant au moins les trois quarts du capital social, en dehors des porteurs d'actions du travail.

Afin de sauvegarder les intérêts du personnel salarié, le projet stipule que, dans le cas où une décision de l'assemblée générale comporterait une modification dans les droits attachés aux actions du travail, cette décision ne sera définitive que lorsqu'elle aura été ratifiée par une assemblée spéciale des ouvriers.

Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance de la société par actions à participation

1. Dans le projet de la Démocratie Sociale, chaque ouvrier disposait d'un nombre de voix proportionnel à son salaire annuel, le salaire le plus faible servant d'unité.

ouvrière doit être composé, pour un quart au moins, de représentants des ouvriers ; si ce conseil ne se compose que de trois membres, il devra comprendre au moins un représentant des ouvriers.

Le projet Chéron ne fixe au personnel salarié aucune limitation dans le choix de ses délégués, tant aux assemblées générales qu'aux conseils d'administration ou de surveillance ; de sorte que ces délégués peuvent aussi bien être pris en dehors des travailleurs de l'entreprise que parmi eux (1).

En cas de dissolution de la société, l'actif social n'est réparti entre les actionnaires qu'après l'amortissement intégral des actions de capital. Cette clause est, du reste, parfaitement juste, puisque les capitalistes ont payé leurs actions en argent, tandis que les ouvriers ont reçu les leurs gratuitement.

La part représentative des actions du travail sera répartie, au moment de la dissolution, conformément aux règles fixées par les statuts de la société, mais seulement entre les salariés présents à cette époque et comptant au moins dix ans de services consécutifs dans l'entreprise (2). Dans le cas où la

1. Au contraire, le projet de la Démocratie Sociale précisait que, à défaut de représentants pris dans le personnel de la société, les délégués ne pourraient être choisis que parmi les membres des syndicats représentés dans ce personnel.

2. Le projet de la Démocratie Sociale ne comportait pas une telle restriction : tous les salariés actifs ayant le temps de service statutaire devaient venir au partage de l'actif social en cas de liquidation.

société n'aurait pas encore dix ans d'existence à la date de la liquidation, la durée des services exigée serait égale à la moitié de la durée de la société.

Dans le but d'encourager la création des sociétés par actions à participation ouvrière, diverses exemptions fiscales leur sont accordées, telles que l'affranchissement de tous droits de timbre et d'enregistrement, tant pour leurs statuts eux-mêmes que pour leurs augmentations de capital, et la suppression des droits de timbre et de transmission pour leurs actions du travail. En outre, ces sociétés sont appelées à bénéficier de tous les avantages accordés aux coopératives ouvrières de production par les lois et décrets en vigueur, notamment au point de vue des adjudications de marchés et travaux publics (1).

Le projet de M. Henry Chéron fut renvoyé par la Chambre à la Commission du Travail, le 19 mai 1913. Dans la législature suivante, son auteur le reprit, sans y rien modifier, sous la forme d'une proposition de loi déposée au Sénat le 23 décembre 1915 (2) et soumise à la Commission des Associations ouvrières de production et du Crédit au travail.

1. Dans un but de contrôle, le Comité de la Démocratie Sociale demandait que toute société en formation qui désirerait prendre la qualification de société à participation ouvrière ne pût émettre aucune espèce de titres avant que ses statuts aient été approuvés par le Président du Tribunal civil du lieu où est établi le siège social. Cette exigence n'a pas été maintenue dans le projet Chéron, ni dans la loi du 26 avril 1917.

2. *Journal officiel*, doc. parl. Sénat, janvier 1916, p. 368.

Cette proposition fit l'objet d'un premier rapport de M. *Ribière*, du 27 janvier 1916 (1), puis d'un second, beaucoup plus complet, de M. *Charles Deloncle*, en date du 26 octobre 1916 (2), qui apporta plusieurs modifications importantes au texte primitif. En particulier, l'application fut restreinte aux sociétés anonymes, à l'exclusion des sociétés en commandite par actions, et le personnel salarié fut constitué en société coopérative de main-d'œuvre, propriétaire des actions du travail. En outre, fut supprimée la double obligation d'avoir le quart au moins du capital social composé d'actions du travail et d'introduire dans les conseils d'administration un quart au moins composé de représentants des ouvriers.

La proposition Chéron vint en discussion au Sénat le 22 février 1917 (3). Le Sous-Secrétaire d'Etat au Travail, M. *Roden*, y appuya fortement les conclusions du rapporteur, M. *Deloncle*, et le texte fut adopté le jour même en première délibération, après quelques modifications de détail dues à MM. *Chastenet* et *Antony Ratier*. Le 1^{er} mars 1917, en deuxième délibération, la proposition fut votée sans discussion (4).

Enfin, la Chambre des députés, dans sa séance du

1. *Journal officiel*, doc. parl. Sénat, février 1916, p. 11.

2. *Journal officiel*, doc. parl. Sénat, décembre 1916, p. 564.

3. *Journal officiel* du 23 février 1917, p. 229.

4. *Journal officiel* du 2 mars 1917, p. 255.

5 avril 1917, sur le rapport de M. *Louis Deschamps* (1), adopta sans aucune opposition le texte de la Commission du Sénat, qui devint la loi du 26 avril 1917.

SECTION II

Loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière

§ 1. — *Système général de la loi*

La loi du 26 avril 1917 complète la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés, en y ajoutant un titre VI, intitulé « Des Sociétés anonymes à participation ouvrière », comprenant neuf articles qui prennent dans la loi de 1867 les numéros 72 à 80 (2).

Le texte ne s'applique qu'aux sociétés anonymes et non aux sociétés en commandite par actions (3).

1. *Journal officiel* du 6 avril 1917, p. 1115.

2. Voir le texte de la loi en annexe à la fin de cette étude, p. 197. Commentaires : *Journal des Notaires*, juin 1917; *Journal des Sociétés*, 1917, p. 289; *Lois nouvelles*, 1917, p. 257; *Sirey*, 1917-5-490; *Gazette des Sociétés*, juillet-août 1917.

3. M. Ch. Deloncle, dans son rapport au Sénat (*op. cit.* p. 576), donne la raison suivante pour écarter les sociétés en commandite par actions du système de la loi : « Quel est le but de l'action du travail ? D'associer le travail et le capital, une collectivité de travailleurs et une collectivité de capitalistes. Les actionnaires représentant le capital-argent et la coopérative de main-d'œuvre représentant le capital-travail doivent tous deux,

Le système reste facultatif comme le projet Chéron, et les sociétés anonymes sont libres d'y recourir soit dès leur constitution, soit au cours de leur fonctionnement.

Dans les sociétés qui décident de se constituer, dès l'origine, sous la forme « à participation ouvrière », cette clause ne produit effet qu'après un délai d'un an révolu, et les statuts doivent prévoir la mise en réserve, jusqu'à l'expiration de ce délai, des actions de travail attribuées à la collectivité des salariés (art. 74).

Lorsque la société introduit la clause de participation ouvrière au cours de son fonctionnement (art. 72), il s'agit là d'une modification aux statuts qui doit être votée conformément à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1867, modifié par la loi du 22 novembre 1913, c'est-à-dire que l'assemblée appelée à voter cette modification devra réunir un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts au moins du capital social (1); de plus, la décision devra être

au même titre, participer à la gestion de l'entreprise. Or, dans la société en commandite par actions, l'actionnaire n'est pas entrepreneur comme dans la société anonyme, mais simplement un prêteur de fonds n'ayant aucun droit de s'immiscer dans la gestion du ou des commandités qui est ou qui sont les véritables et seuls entrepreneurs au sens où les économistes entendent ce mot. »

1. A défaut de ce quorum, la clause de participation ouvrière ne pourra être votée. Une seconde assemblée devra réunir encore les trois quarts du capital social, le paragraphe 4 du nouvel

prise à une majorité des deux tiers au moins des actionnaires présents ou représentés. Cette règle s'applique même aux sociétés constituées antérieurement à la loi de 1913 (1).

Dans le but de prévenir le public, la société qui adopte la forme de « société anonyme à participation ouvrière » doit en faire mention sur tous ses actes, factures, annonces et autres documents imprimés ou autographiés (addition à l'art. 64 de la loi du 24 juillet 1867, art. 2 de la nouvelle loi).

Les actions des sociétés anonymes à participation ouvrière se composent :

- 1° D'actions ou coupures d'actions de capital ;
- 2° D'actions dites « actions de travail ».

La loi ne fixe aucune proportion entre le nombre des actions de capital et celui des actions de travail. Il a semblé imprudent, en effet, d'imposer aux sociétés anonymes à participation ouvrière l'obligation, comme dans le projet Chéron, d'émettre un nombre d'actions de travail égal au moins au quart des actions de capital. Le législateur a pensé, avec juste raison, que cette condition pourrait empêcher certains fondateurs de société d'introduire la clause de partici-

article 31 de la loi du 24 juillet 1867 (quorum de moitié du capital social) n'étant pas applicable aux modifications « touchant à l'objet ou à la forme de la société. »

2. Cf. Houpin et Bosvieux, *Traité général théorique et pratique des Sociétés civiles et commerciales et des associations*, 5^e édition, t. II, p. 822 (Paris, Larose et Tenin, 1918).

pation ouvrière, dans l'incertitude qu'ils pourraient être de la réussite de leur entreprise avec une charge aussi importante, alors qu'ils hésiteraient peut-être moins s'ils pouvaient se contenter de créer un nombre d'actions de travail inférieur au quart des actions de capital.

En outre, le nombre des salariés de la société étant appelé normalement à s'accroître avec l'extension de l'entreprise, il peut être difficile de fixer dès le début le nombre des actions de travail attribuées à la coopérative de main-d'œuvre, qui se verrait avec déplaisir obligée par la suite à partager ses bénéfices avec les nouveaux ouvriers embauchés par la société (1).

Les actions de travail sont la propriété collective de tout le personnel salarié de la société, ouvriers et employés des deux sexes, remplissant les conditions fixées par la loi. Mais, comme ce personnel est une collectivité essentiellement variable, la loi commence par l'ériger en personne morale et le constitue en « société commerciale coopérative de main-d'œuvre » (2). C'est là l'innovation principale de la

1. Par là, les sociétés anonymes à participation ouvrière se différencient nettement des coopératives ouvrières de production réglementées par la loi du 18 décembre 1915 (Cf. Pic, *Journal des Sociétés*, 1917, p. 303).

2. M. Georges Piot, dans le *Journal des Notaires* (juin 1917), critique avec raison l'appellation de « Société de main-d'œuvre » qui « donnerait à supposer que seuls en feraient partie les salariés qui se livrent à un travail manuel », alors que le rapporteur

loi du 26 avril 1917. Il ne s'agit pas d'une société ordinaire, puisqu'elle ne repose pas sur un contrat librement accepté par les parties : aux termes de l'article 74, elle comprend en effet « obligatoirement et exclusivement tous les salariés attachés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de vingt et un ans ». Cette société de main-d'œuvre ne peut prendre fin qu'à la dissolution de la société anonyme à participation ouvrière.

Les membres du personnel salarié n'ont aucun droit individuel sur les actions du travail ; aussi ceux d'entre eux qui quittent la société, pour quelque cause que ce soit, ne reçoivent-ils aucune indemnité en remplacement de ces actions.

Toutes les actions du travail sont nominatives et inscrites au nom de la coopérative de main-d'œuvre ; elles sont inaliénables pendant toute la durée de la société anonyme à participation ouvrière et sont frappées d'un timbre indiquant leur inaliénabilité et leur incessibilité (art. 75).

Cette inaliénabilité est perpétuelle, puisqu'elle dure aussi longtemps que la société elle-même : elle

au Sénat, M. Ch. Deloncle a précisé que les « agents, gérants, ingénieurs, représentants » y seraient obligatoirement inscrits, dans le but de ne pas créer d'antagonismes à l'intérieur du personnel.

M. Pic (*op. cit.*, p. 304) donne à la société anonyme et à la coopérative de main-d'œuvre la qualification pittoresque de « frères siamois juridiques ».

se distingue donc nettement de l'inaliénabilité dont sont frappées les actions des administrateurs, qui n'est que temporaire et attachée à la fonction des détenteurs de ces titres. Ce caractère fait des actions du travail un genre d'actions tout à fait nouveau dans notre droit français, puisque le caractère principal des actions ordinaires est d'être transmissibles et négociables à volonté. Un tel titre, dit M. Houpin (1), « constitue un droit particulier d'associé, se rapprochant à divers égards de celui qui appartient aux parts bénéficiaires, mais qui s'en distingue principalement en ce qu'il comporte une participation effective à la gestion des affaires sociales. »

Les actions du travail n'ont, dans le système de la loi de 1917, aucune valeur nominale, et il serait d'ailleurs impossible de leur en fixer une : elles ne correspondent, en effet, à aucun apport déterminé en numéraire ou en nature, ni même à une promesse d'activité d'individus nommément désignés. De plus, cette fixation serait inutile, puisque, comme nous le verrons plus loin, les actions de travail ne donnent droit au paiement d'aucune somme fixe lors de la dissolution de la société, mais seulement à une quote-part de ce qui reste de l'actif social après le remboursement des actions de capital.

1. Houpin et Bosvieux, *op. cit.*, p. 826.

§ 2. — *Participation du personnel aux Assemblées générales et au Conseil d'administration*

Les assemblées générales des sociétés anonymes à participation ouvrière présentent, par le fait de l'introduction de représentants du personnel, certaines particularités qui les distinguent des assemblées des sociétés anonymes ordinaires. Il y a lieu de noter que ces particularités ne se présentent jamais dans les assemblées constitutives, puisque, à ce moment, les actions de travail ne peuvent encore être émises : ce n'est qu'à la fin de la première année de fonctionnement que les actions de travail, mises jusque-là en réserve, sont délivrées à la coopérative de main-d'œuvre légalement constituée (art. 54).

Aux assemblées générales de la société anonyme doivent prendre part, à côté des actionnaires de capital, des représentants de la coopérative ouvrière, élus par celle-ci et qui, — à l'inverse du projet Chéron, — ne peuvent être choisis que dans son sein. Pour l'élection de ces représentants, chaque membre de la coopérative dispose d'autant de voix que son salaire annuel comprend de fois le chiffre du salaire le plus faible attribué par la société anonyme aux salariés âgés de plus de vingt-et-un ans, et cela sans aucune limitation. L'élection n'est valable que si les

deux tiers au moins des participants ont assisté à la réunion où il y a été procédé.

La loi a laissé aux statuts de la société anonyme le soin de fixer librement le nombre des représentants du personnel aux assemblées générales (1). Mais cette fixation ne peut en rien modifier le chiffre des voix dont disposent ces représentants et qui est, au nombre de voix attribuées au capital représenté à l'assemblée, dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui des actions de capital (art. 76). Le chiffre des voix revenant aux mandataires du personnel est fixé, au début de chaque séance, d'après les indications de la feuille de présence, et les mandataires présents se partagent entre eux les voix qui leur sont ainsi attribuées, les plus âgés bénéficiant des voix restantes.

Les articles 29 et 31 de la loi du 24 juillet 1867, modifiée par la loi du 22 novembre 1913, fixent à une certaine quotité du capital social le nombre des actions qui doivent être représentées à l'assemblée pour qu'elle puisse valablement délibérer. La question se pose de savoir si l'on devra tenir compte des actions de travail pour calculer cette quotité.

La loi du 26 avril 1917 n'a résolu la question

1. Il faut cependant que ce nombre soit au moins égal à celui des représentants ouvriers au conseil d'administration, car c'est parmi les mandataires de la coopérative de main-d'œuvre aux assemblées générales que sont exclusivement recrutés les délégués de cette coopérative au conseil d'administration.

(art. 77) que pour les assemblées générales extraordinaires, délibérant sur des modifications à apporter aux statuts, ou sur des propositions de continuation de la société anonyme au delà du terme fixé pour sa durée ou de dissolution avant ce terme. Dans ce cas l'assemblée devra comprendre un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts du montant des actions de capital. C'est là une analogie avec la règle édictée par la loi du 22 novembre 1913 pour les sociétés anonymes ordinaires ; toutefois il peut toujours en être décidé autrement par les statuts (1), ce qui constitue une grave dérogation au droit commun. En outre, la loi de 1917 n'exige pas, comme la loi de 1913, que la décision soit prise à la majorité des deux tiers des voix des actionnaires de capital présents ou représentés, d'où l'on peut conclure que la majorité ordinaire suffit.

Quant aux autres assemblées générales, — en présence du silence de la loi du 26 avril 1917, — il semble qu'il faille leur appliquer les dispositions de l'article 29 de la loi du 24 juillet 1867, c'est-à-dire qu'elles doivent être composées d'un nombre d'actionnaires capitalistes représentant le quart au moins du capital social, quel que puisse être le nombre des actions de travail représentées à l'assemblée. Si l'assemblée générale ne réunit pas le quart du capital

1. Amendement de M. le sénateur Chastenet (*Journal officiel* du 2 mars 1917, p. 256).

social, une nouvelle assemblée est convoquée et elle délibère valablement quelle que soit la portion du capital que représentent les actionnaires présents.

Les voix attribuées aux représentants de la coopérative de main-d'œuvre doivent avoir, en principe, une valeur identique à celle des voix des actionnaires de capital. Cependant, la loi de 1917 étant muette à cet égard, il semble qu'il soit toujours permis aux statuts de la société anonyme d'accorder un droit de priorité dans le vote à l'une ou à l'autre des deux sortes d'actions, en vertu de l'article 34 du Code de commerce, modifié par la loi du 16 novembre 1903 (1).

Lorsqu'une décision de l'assemblée générale comporte une modification dans les droits attachés aux actions de travail, cette décision ne devient définitive, d'après l'article 77, que lorsqu'elle a été ratifiée par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre (2).

1. Cf. Piot. *op. cit.*, p. 266. — *Contra* : Houpin, *op. cit.*, p. 832.

2. M. Georges Piot (*op. cit.*, p. 261) en conclut qu'« il semble que la réciproque doive être vraie, et que la ratification d'une assemblée spéciale des actions de capital soit nécessaire pour rendre définitive toute décision de l'assemblée générale de la société qui augmenterait en quelque façon les droits des actions de travail ». Voir dans le même sens : Houpin, *op. cit.*, p. 833. Cette conclusion ne nous paraît pas exacte : la loi du 26 avril 1917 a prévu des assemblées du personnel salarié en instituant la coopérative de main-d'œuvre, mais non des assemblées spéciales d'actionnaires capitalistes, pour lesquels aucune personne morale n'a été créée par la loi.

Le conseil d'administration de toute société anonyme à participation ouvrière doit comprendre un ou plusieurs représentants de la coopérative de main-d'œuvre (art. 78). Ces représentants, — au lieu d'être nommés directement et exclusivement par le personnel salarié, comme le projet Chéron, — sont élus par l'assemblée générale des actionnaires de la société anonyme, comprenant les capitalistes comme les délégués ouvriers ; mais ils ne peuvent être choisis que parmi les mandataires qui représentent la coopérative de main-d'œuvre à cette assemblée générale.

L'introduction de ces représentants ouvriers dans le conseil d'administration constitue une dérogation aux articles 22 et 26 de la loi du 24 juillet 1867, qui exigent que les administrateurs soient choisis parmi les actionnaires propriétaires d'un nombre d'actions déterminé par les statuts, comme garantie de leur gestion. Or les délégués ouvriers ne sont pas personnellement actionnaires, puisque toutes les actions de travail sont attribuées collectivement à la coopérative de main-d'œuvre, dont ils sont seulement les mandataires. Par ailleurs, les actions de travail, ne pouvant en aucun cas être mises en vente, ne répondent nullement de la gestion des mandataires de la coopérative et, par suite, ne constituent pas un véritable gage. Il y a là ce que M. Pic a justement appelé un « régime d'irresponsabilité organisée » (1).

1. Pic, *op. cit.*, p. 308.

Le nombre des mandataires de la coopérative ouvrière au conseil d'administration est déterminé par le rapport qui existe entre le nombre des actions de travail et celui des actions de capital. Toutefois, si le conseil ne se composait que de trois membres, il devrait comprendre obligatoirement un représentant au moins de la coopérative de main-d'œuvre. Par analogie, il faut décider que, chaque fois que la proportion existant entre les deux catégories d'actions donnera aux ouvriers un chiffre inférieur à un (1), c'est un délégué au moins auquel le personnel aura droit dans le conseil d'administration, ce chiffre étant dans tous les cas considéré comme un minimum par la loi.

Les représentants des ouvriers au conseil d'administration sont nommés pour le même temps que les administrateurs capitalistes et ils sont, comme eux, rééligibles. Toutefois, leur mandat prend fin si, pour quelque cause que ce soit, ils cessent d'être salariés de la société et, par suite, membres de la coopérative de main-d'œuvre.

Une difficulté peut se présenter si la société anonyme adopte dès sa constitution la clause de participation ouvrière. L'article 25 de la loi du 24 juillet 1867 exige, en effet, que l'assemblée générale cons-

1. Par exemple, le conseil d'administration comprend six membres et le nombre des actions de travail est dix fois plus faible que celui des actions de capital.

titutive nomme les premiers administrateurs, s'ils n'ont pas été désignés par les statuts eux-mêmes. Or, à ce moment, aucun délégué du personnel ne peut être régulièrement choisi, puisque la coopérative de main-d'œuvre n'est pas encore constituée et ne le sera qu'au bout d'un an de fonctionnement de la société. Il y a donc lieu de prévoir, dans les statuts, une certaine latitude dans le nombre des administrateurs et de ne pas nommer, dès la première année, tous les administrateurs auxquels donnent droit les statuts ; ainsi sera réservée la place des mandataires ouvriers, qui feront partie du conseil à partir de la seconde année.

En cas d'action judiciaire, l'article 76 *in fine* prévoit que les mandataires de la coopérative de main-d'œuvre élus à la dernière assemblée générale désigneront un ou plusieurs d'entre eux pour représenter les participants en justice. Dans le cas où aucune élection n'aurait encore eu lieu ou, exceptionnellement, si aucun des mandataires élus n'était plus membre de la coopérative, il serait procédé à l'élection de mandataires spéciaux, désignés dans les mêmes conditions que les représentants du personnel aux assemblées générales.

§ 3. — *Répartition des dividendes
et droits à l'actif social en cas de liquidation*

Sur les bénéfices nets de la société anonyme, il est prélevé avant toute répartition une certaine somme destinée à rémunérer l'argent versé par les actionnaires de capital, et qui correspond à l'intérêt dont le taux est fixé librement par les statuts (art 74). Ce prélèvement, que le projet Chéron n'avait pas prévu, trouve sa justification dans ce fait que les actionnaires de capital ont payé leurs titres de leurs deniers, tandis que la coopérative ouvrière a reçu gratuitement ses actions de travail. De plus, il est logique, que le travail ayant reçu avant tout dividende une rémunération sous forme de salaire, le capital à son tour reçoive avant tout dividende une rémunération sous forme d'intérêt. Enfin, si l'on veut attirer les capitaux vers les sociétés anonymes à participation ouvrière, il est indispensable de leur garantir au moins un intérêt suffisamment rémunérateur sans quoi ils hésiteront à affronter les risques de l'entreprise.

Le prélèvement préalable en faveur des actions de capital doit-il être obligatoirement prévu dans les statuts ? La loi ne le dit pas ; mais les explications fournies au Sénat par le rapporteur, M. Ch. Deloncle, indiquent qu'il s'agit bien là d'une clause obligatoire

des statuts (1). Toutefois, en l'absence de toute fixation par la loi, le taux de l'intérêt alloué au capital peut être tellement minime qu'il s'agirait d'un prélèvement de pure forme.

Inversement, par suite de la suppression de la limitation de l'intérêt en matière commerciale, ce taux peut être fixé par les statuts à n'importe quel chiffre, si élevé soit-il. La loi du 26 avril 1917 aurait dû déterminer un maximum d'intérêt, à défaut duquel il peut y avoir là un moyen de frustrer les actions de travail d'une part importante de bénéfices (2).

Une fois ce prélèvement effectué en faveur du capital, le reste des bénéfices nets est réparti entre les actions de travail et les actions de capital. Cette répartition se fait proportionnellement au nombre de ces actions, à moins toutefois que les statuts de la société anonyme n'en aient décidé autrement. Car, la proportion et l'ordre du partage n'étant nullement fixés par la loi, on peut en conclure que les statuts sont absolument libres de stipuler soit une égalité de droit complète entre les actions de capital et les

1. Rapport Deloncle, *op. cit.*, p. 575 : « Il faut, à notre avis que les statuts des sociétés anonymes à participation ouvrière soient obligatoirement tenus à prévoir ce prélèvement préalable ».

2. Si l'on veut éviter une détermination fixe du maximum d'intérêt, qui nécessite d'assez fréquentes révisions, on pourrait employer le système préconisé au Sénat, en juin 1919, lors de la discussion sur la révision du régime minier français, en se basant sur le taux d'intérêt de la rente française, et en accordant même un ou deux francs au-dessus de ce taux.

actions de travail, soit au contraire un privilège de rang ou de quotité au profit de l'une quelconque de ces deux catégories d'actions. C'est là une solution conforme à l'article 34 du Code de commerce, modifié par la loi du 16 novembre 1903, qui a donné à toute société par actions le pouvoir de créer des actions de priorité, jouissant de certains avantages sur les autres actions ou conférant des droits d'antériorité soit sur les bénéfices, soit sur l'actif social, soit sur les deux, à la condition que les statuts n'interdisent point, par une prohibition directe et expresse, la création d'actions de cette nature (1).

Comment se fera, entre les membres de la coopérative de main-d'œuvre, la répartition des dividendes attribués aux actions de travail ? La loi laisse sur ce point la liberté la plus complète aux statuts de la coopérative (2) et aux décisions de ses assemblées générales, qui peuvent prendre comme base de la répartition le chiffre du salaire de chaque participant, la durée de ses services, comme aussi bien son

1. Cette opinion est d'ailleurs confirmée par l'amendement Chastenét, voté par le Sénat le 22 février 1917, qui a supprimé, à la fin de l'article 73, la phrase suivante proposée par la Commission : « Les actions de travail donnent des droits identiques à ceux des actions de capital, sous réserve des dispositions ci-après » (*Journ. off.*, du 23 février 1917, p. 237).

2. Dans le projet Chéron, c'étaient les statuts de la société par actions qui fixaient la répartition des dividendes entre les ouvriers.

âge, ses charges de famille ou tous autres éléments d'appréciation.

La coopérative de main-d'œuvre peut-elle, au lieu de distribuer l'intégralité de ses bénéfices entre ses membres, en affecter une partie à des œuvres sociales intéressant le personnel de l'entreprise, telles que sociétés de secours mutuels, caisse de retraite, syndicat professionnel, ou même à des œuvres d'intérêt général ? Il semblerait qu'on pût répondre affirmativement à cette question, si l'on s'en tenait au rapport de M. Charles Deloncle qui déclare : « La coopérative de main-d'œuvre étant propriétaire des actions de travail doit avoir la libre disposition des revenus de sa propriété, comme l'actionnaire de capital a la libre disposition des revenus de ses actions, même quand celles-ci sont frappées d'incessibilité ou d'inaliénabilité (1). »

Mais la solution contraire doit être admise en présence du texte de l'article 74, qui ne donne nullement à la coopérative le droit de disposer des dividendes attribués à ses membres, mais bien seulement de les « répartir entre eux » (2). Il aurait été désirable que la loi eût permis à la coopérative ouvrière d'affecter une partie déterminée des dividendes, un quart ou un cinquième par exemple, à des œuvres de pré-

1. Rapport Deloncle, *op. cit.*, p. 575.

2. Cf. Piot, *op. cit.*, p. 272. — *Contra* : Houpin, *op. cit.*, p. 838 ; Rousseau, *Gazette des Sociétés*, 1917, p. 100 ; Pic, *op. cit.*, p. 306.

voyance sociale exclusivement réservées à ses membres.

La répartition doit, semble-t-il, être faite intégralement chaque année, sans que la coopérative ait la faculté de se constituer un fonds de réserve, ce qui eût cependant été utile en prévision des exercices sans bénéfices; mais la gestion de ce fonds aurait pu être la source de difficultés entre les ouvriers.

La répartition doit-elle nécessairement se faire en espèces? C'est douteux; et, en l'absence de précision, il semble que la loi n'interdirait pas à la coopérative de verser tout ou partie des bénéfices revenant à ses membres ou à certains d'entre eux sur des livrets d'épargne ou de retraite, à la seule condition que ces livrets fussent individuels: ce serait une excellente mesure à prendre à l'égard surtout des jeunes participants, souvent trop peu enclins à la prévoyance.

En cas de dissolution de la société anonyme à participation ouvrière, aucune répartition de l'actif social n'est faite avant l'amortissement intégral des actions de capital (art. 79). Cette disposition se justifie, comme le prélèvement d'intérêt sur les bénéfices par le fait que les capitalistes ont payé leurs titres, tandis que les ouvriers ont reçu les leurs à titre gratuit. Ici encore, il s'agit d'une clause obligatoire, nonobstant toute disposition contraire des statuts.

Après le remboursement des actions de capital,

ce qui reste de l'actif social est partagé entre les capitalistes, d'une part, et la coopérative de main-d'œuvre, d'autre part, au prorata du nombre d'actions détenues par chacun d'eux, à moins que les statuts de la société n'aient accordé un droit de priorité à l'une ou à l'autre des deux sortes d'actions.

La dissolution de la société anonyme entraîne obligatoirement la dissolution de la coopérative de main-d'œuvre. La part de capital social revenant à la coopérative est alors répartie, non entre tous ses membres, mais seulement entre ceux ayant au moins dix ans de services consécutifs dans les établissements de la société (1). De plus, les anciens participants remplissant la même condition viennent à la répartition s'ils ont quitté la société pour cause de vieillesse ou de maladie, et, — peut-on ajouter, — par suite d'accident de travail. Le projet Chéron ne faisait pas mention de ces anciens participants : il a paru injuste de les exclure de la répartition de l'actif social, alors qu'ils ont souvent contribué à assurer la marche de l'entreprise, peut-être même dans la période des débuts qui est généralement la plus difficile. Toutefois, la part de ceux-ci sera diminuée d'un dixième par année écoulée depuis leur départ de la société; par suite, aucun membre du personnel ayant

1. Si la société a moins de dix ans d'existence, le minimum exigé, pour les participants comme pour les anciens participants, est égal à la moitié de la durée de la société.

cessé ses services depuis plus de dix ans ne pourra concourir à la liquidation.

Il est à remarquer que le droit à la répartition est strictement personnel et qu'il ne prend naissance qu'au jour de la dissolution de la société anonyme. En conséquence, lorsqu'un participant en exercice ou un ancien participant, ayant accompli les dix ans de services réglementaires, vient à décéder avant cette dissolution, ses héritiers ne sauraient prétendre à aucune part de l'actif social : ils ne peuvent recueillir un droit qui n'était pas né au moment du décès de leur auteur.

La base de la répartition n'est pas explicitement fixée par la loi, qui en laisse le choix à l'assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre, spécialement convoquée à cet effet. Les conditions posées pour l'admission à la répartition laissent supposer que la durée des services doit, en principe, déterminer le montant de la part revenant à chacun ; mais l'assemblée pourra toujours en décider autrement et tenir compte, par exemple, non seulement de la durée des services, mais encore du montant des salaires ou appointements, des charges de famille, etc... ou de l'un seulement de ces éléments.

§ 4. — *Faveurs accordées aux sociétés anonymes à participation ouvrière.*

La loi du 26 avril 1917 accorde aux sociétés anonymes à participation ouvrière un certain nombre d'avantages, qui constituent autant de faveurs par rapport aux sociétés anonymes ordinaires (art. 80).

Mais, parmi ces faveurs, les unes sont accordées à toutes les sociétés à participation ouvrière, quel que soit le nombre de leurs actions de travail, tandis que les autres, et les plus importantes, sont exclusivement réservées aux sociétés dans lesquelles le nombre des actions de travail est au moins égal au quart du nombre des actions de capital.

Le principal avantage accordé aux sociétés anonymes à participation ouvrière en général est de les faire bénéficier, en ce qui concerne les adjudications de marchés et soumissions de travaux publics, de toutes les faveurs accordées aux sociétés coopératives par les lois et règlements en vigueur (1). Ces faveurs consistent surtout dans les mesures prises par le décret du 4 juin 1888 pour faciliter aux coopé-

1. Dans le rapport de M. Ch. Deloncle (*op. cit.* p. 577), cet avantage n'était accordé qu'aux sociétés dans lesquelles le nombre des actions de travail était égal au moins au quart des actions de capital ; mais le texte présenté par M. Deloncle au Sénat ne comportait pas une telle restriction (*Journal officiel* du 23 février 1907, p. 238).

ratives de production l'accession aux marchés de l'Etat, des départements, communes et établissements publics : préférence acquise à la coopérative en cas d'égalité de rabais avec un entrepreneur ou fournisseur (1) ; dispense de cautionnement pour les marchés dont l'importance ne dépasse pas 50.000 fr. ; lotissement obligatoire des travaux ou fournitures, en tenant compte de la nature des professions intéressées ; paiement d'acomptes tous les quinze jours.

De plus, toutes les sociétés anonymes à participation ouvrière qui se conforment aux dispositions de la loi bénéficient, pour leurs statuts et leurs augmentations de capital, de l'affranchissement des droits de timbre et d'enregistrement exclusivement applicables au montant des actions de travail. C'est là un bien mince avantage fiscal ; mais, devant l'insistance du Ministre des Finances, la Commission du Sénat n'a pas cru devoir admettre l'extension de l'exemption aux statuts tout entiers et à l'intégralité des augmentations de capital, comme le portait le projet Chéron (2). Il est à remarquer que les actes de dissolution, n'étant pas visés par le texte de l'article 80, ne sauraient bénéficier de cette exemption.

1. En cas d'égalité d'offres faites par des sociétés de cette nature, le sort en décide.

2. Il est vrai que, dans ce projet, toutes les sociétés à participation ouvrière devaient compter un nombre d'actions de travail égal au moins au quart du nombre des actions de capital.

Quant aux sociétés anonymes à participation ouvrière dans lesquelles le nombre des actions de travail est au moins égal au quart de celui des actions de capital, la loi leur accorde des avantages plus considérables. Leurs actions de travail bénéficient de la même dispense d'impôt sur le revenu qui a été accordée aux actions ou parts d'intérêts dans les coopératives formées exclusivement entre ouvriers et artisans et qui a été édicté par l'article 21 de la loi du 30 décembre 1903, complété par l'article 25 de la loi de finances du 8 avril 1910. Cette dispense s'applique, non seulement aux distributions annuelles de bénéfices, mais encore aux répartitions faites, lors de la dissolution de la société, aux participants et anciens participants de la coopérative de main-d'œuvre. Les actions de travail de ces sociétés sont, de plus, affranchies du droit de timbre proportionnel établi par la loi du 5 juin 1850 et du droit de transmission édicté par la loi 23 juin 1857 (1).

1. En outre, une loi plus récente, du 31 décembre 1917, dans son article 5, fait bénéficier d'un taux de faveur, pour le paiement de l'impôt sur les bénéfices de guerre, les entreprises qui se transforment en sociétés à participation ouvrière, à la condition que le nombre de leurs actions de travail soit au moins du quart de celui de leurs actions de capital. Ces sociétés ne paient que 50 o/o d'impôt au-dessous de 500.000 francs de bénéfices imposables et 60 o/o au-dessus, alors que les autres sociétés sont frappées d'un impôt de 50 o/o au-dessous de 100.000 francs, 60 o/o de 100.000 à 250.000 francs, 70 o/o de 250.000 à 500.000 francs et 80 o/o au-dessus de 500.000 francs (*Journal officiel* du 1^{er} janvier 1918, p. 9).

SECTION III

Critique du système des sociétés à participation ouvrière.

L'exposé de la loi du 26 avril 1917 nous a permis de voir que, sur plusieurs points, cette loi est incomplète et laisse trop de place à des interprétations divergentes. En dehors de ces critiques de détail, il est permis de se demander si le système des sociétés à participation ouvrière est bien le meilleur mode d'actionnariat ouvrier, c'est-à-dire s'il est susceptible de réaliser aussi complètement que possible l'union si désirable du capital et du travail.

Assurément, le système inauguré en France par la loi de 1917 est de beaucoup préférable à celui des actions de jouissance du travail, proposé en 1912 par M. Justin Godart. Alors que ce dernier voulait imposer à toutes les sociétés par actions un prélèvement annuel sur leurs bénéfices, la loi du 26 avril 1917 n'impose rien : elle institue un contrat de société d'un nouveau genre et elle se borne à accorder aux patrons et aux ouvriers la faculté d'y recourir. De plus, tandis que le projet Godart n'intéressait pas les salariés aux résultats de l'entreprise, — tous les dividendes des actions de jouissance du travail étant

encaissés par la Caisse nationale de crédit au travail, — le système des sociétés à participation ouvrière, au contraire, fait bénéficier directement les ouvriers et employés de l'accroissement du rendement de l'affaire, [puisque les dividendes revenant aux actions de travail sont répartis annuellement entre les membres de la coopérative de main-d'œuvre. Enfin, la loi de 1917 intéresse les salariés à rester dans la même place, puisque c'est là une des conditions de la répartition entre eux de l'actif social lors de la dissolution de la société.

Mais cet intérêt est-il encore suffisant ? On peut en douter en examinant le mode d'actionnariat collectif inauguré par la loi. Toutes les actions de travail, en effet, sont la propriété de la coopérative ouvrière et aucune ne peut être attribuée individuellement aux salariés de la société. Il en résulte qu'aucun de ces salariés ne se considère personnellement comme actionnaire de l'entreprise : or c'est là une condition essentielle pour attacher l'ouvrier à la maison, pour le rendre soucieux non pas seulement du présent de la société, mais aussi de son avenir, et pour qu'il puisse utilement participer à sa direction. « Il faut, — disait M. Pascalis à la Chambre de commerce de Paris (1), — qu'il soit un actionnaire comme les

1. Rapport sur la proposition de loi concernant les sociétés à participation ouvrière, présenté à la Chambre de commerce de

autres, que ses intérêts soient les mêmes que les leurs. C'est en encourageant l'ouvrier à acquérir peu à peu des actions par des retenues sur son salaire, par des participations aux bénéfices (1), qu'on atteindra le but poursuivi, et non en lui offrant gracieusement une pseudo-part collective, intangible et inaliénable, d'une propriété qui ne deviendrait réelle qu'en cessant d'exister. puisque c'est seulement à la dissolution de la société que cette part serait distribuée ».

Les actions de travail ne sont pas tout à fait pour les participants ce que M. Paul Delombre, président de la Société pour l'étude pratique de la Participation aux Bénéfices, appelle « une ombre, une sorte de mirage qui s'évanouit si on essaie d'en approcher (2) », puisqu'elles donnent lieu chaque année, si les bénéfices dépassent la rémunération due aux actions de capital, à une répartition des dividendes entre les membres de la coopérative de main-d'œuvre, et en

Paris par sa Commission de législation commerciale et industrielle le 21 juin 1916 (*Bulletin de la Participation aux Bénéfices*, t. XXXIX, année 1917, p. 44).

1. L'acquisition des actions par la participation aux bénéfices nous paraît bien supérieure aux simples retenues sur le salaire (v. plus haut, p. 85).

2. Discours du 15 juin 1917 à la 38^e Assemblée générale de la Société pour l'étude pratique de la Participation aux Bénéfices (*Bulletin de la Participation aux Bénéfices*, t. XXXIX, année 1917, p. 93).

outre se traduisent en une réalité effective à la dissolution de la société.

Cependant, les actions de travail étant inaliénables pendant toute la durée de la société et n'appartenant pas en propre aux ouvriers et employés, il est à craindre que ceux-ci n'aient pas un intérêt suffisant à la prospérité future de l'entreprise et ne visent uniquement à la distribution de dividendes aussi élevés que possible, sans se soucier suffisamment de constituer un fonds de réserve important ou d'opérer les amortissements utiles : or ce sont là des facteurs essentiels de la prospérité d'une société.

Les statuts de la société anonyme à participation ouvrière pourront, il est vrai, empêcher en partie cet inconvénient, en ne créant les actions de travail que dans une proportion limitée par rapport au nombre des actions de capital. Mais que de discussions en perspective au sein du Conseil d'administration et au cours des Assemblées générales. Quel ne sera pas le mécontentement du personnel salarié et son ressentiment contre les actionnaires capitalistes, les années où il verra la coopérative de main-d'œuvre privée d'une grande partie des bénéfices, par suite de prélèvements importants pour des réserves ou des amortissements décidés par l'Assemblée générale et même prévus par les statuts ?

La dissolution de la société anonyme entraînant la dissolution de la coopérative de main-d'œuvre, n'y

a-t-il pas là, suivant l'expression de M. Delombre (1), une « prime donnée en faveur de la première, sans laquelle seraient reculés les partages promis par la seconde » ? Les ouvriers se laisseront peut-être entraîner par des agitateurs de profession et, dans le but de « réaliser » sans retard le capital représenté par les actions de travail, sans s'inquiéter de « tuer la poule aux œufs d'or », ils pourront rendre impossible la direction de l'entreprise et par suite en amener la liquidation. L'actionnariat collectif se tournerait alors contre le but essentiel de l'institution, qui est d'unir le capital et le travail par une étroite solidarité.

D'une manière générale, on peut douter que les avantages pécuniaires offerts aux sociétés à participation ouvrière soient suffisants pour compenser les lourdes charges imposées par la loi aux sociétés qui consentent à revêtir cette forme, d'autant plus que les principaux de ces avantages ne sont accordés qu'aux sociétés dont le nombre d'actions de travail est au moins égal au quart des actions de capital.

Dès lors, il paraît peu probable que le système des sociétés à participation ouvrière, tel qu'il se présente dans la loi du 26 avril 1917, reçoive de nombreuses applications. Au 1^{er} septembre 1919, deux expériences de ce genre seulement étaient signalées en

1. Paul Delombre, *op. cit.*, p. 94.

France (1), ce qui, plus de deux ans après le vote de la loi, est un échec assez caractéristique.

D'ailleurs, les adversaires de ce mode d'actionnariat ouvrier, notamment la Chambre de commerce de Paris et la Société pour l'étude pratique de la Participation aux Bénéfices, avaient prévu un tel échec et y voyaient un motif d'appréhension à l'égard de l'innovation proposée. « N'est-il pas à craindre, disait M. Pascalis (2), que le Parlement, déçu par l'insuccès d'une modalité laissée facultative, songe bien vite à en décréter l'obligation, pour laquelle il manifeste en général autant de préférence que l'industriel marque de répulsion ? »

Actuellement aucun projet de loi n'a encore été déposé pour imposer à toutes les sociétés anonymes ordinaires le système de la loi du 26 avril 1917. Mais l'Etat semble assez disposé à en étendre peu à peu l'application aux concessions de marchés ou de travaux publics. Cette solution a été proposée à la Chambre et au Sénat, — et repoussée, il est vrai, — lors du renouvellement du privilège de la Banque de France en juillet 1918 et lors des débats sur la réforme du régime général des mines en juin 1919 (3). Or « le champ des empiètements de l'Etat s'étendant

1. Société de constructions mécaniques « la Noria » et Société des Grands Moulins de Paris (v. plus loin, p. 149 et 153).

2. Rapport à la Chambre de Commerce de Paris, *op. cit.*, p. 45.

3. V. plus loin Appendice, p. 173.

sans cesse, on se rend compte du péril, à la fois pour les industries libres et pour la participation aux bénéfices indépendants (1) », comme aussi, pourrions-nous ajouter, pour l'actionnariat ouvrier individuel.

Le rapporteur de la loi de 1917, M. Deloncle, a déclaré au Sénat, le 6 juin 1919 (2), qu'il ne s'était occupé que des actions de travail collectives, parce que celles-ci seules avaient besoin d'une réforme législative pour être instituées, alors que toutes les sociétés pouvaient librement créer des actions individuelles réservées à leurs ouvriers ou employés. C'est exact ; mais ce n'est pas là une raison pour favoriser uniquement les sociétés appliquant l'actionnariat collectif, et pour n'accorder aucun avantage pécuniaire aux entreprises qui pratiquent l'actionnariat individuel ou même la participation aux bénéfices ordinaire (3). D'autant plus que, à la même séance du Sénat, M. Deloncle reconnaît parfaitement « qu'il faut laisser aux capitalistes, aux sociétés, la possibilité de choisir, entre les systèmes d'actionnariat, ou même de la simple participation aux bénéfices, celui qui correspond le mieux notamment au milieu dans lequel se trouve l'exploitation et aux desiderata des ouvriers. »

1. Paul Delombre, *op. cit.*, p. 98.

2. *Journal officiel* du 7 juin 1919, p. 891.

3. Cf. Souchon, Communication à la Société d'Economie sociale (*Réforme Sociale*, 1^{er} juillet 1907).

Cette « possibilité de choisir » ne deviendra-t-elle pas illusoire le jour où l'Etat imposera à ses adjudicataires, comme à ceux des Départements, des Communes et des Etablissements publics, le mode collectif d'actionnariat ouvrier inauguré par la loi du 26 avril 1917 ?

En résumé, la seule réforme utile qui pourrait être apportée à la loi de 1917, ce n'est pas d'en rendre l'application obligatoire, mais bien d'en élargir le cadre en accordant, sous certaines garanties, aux sociétés qui appliquent la participation aux bénéfices ou au moins à celles qui créent des actions individuelles du travail exclusivement réservées aux membres de leur personnel, tous les avantages octroyés aux « sociétés anonymes à participation ouvrière ».

C'est en partie la solution adoptée par le projet déposé à la Chambre des Représentants de Belgique par M. de Ponthière, député, avocat au Barreau de Liège, le 20 août 1913 (1). Dans ce projet, les actions de travail appartiennent soit individuellement, soit collectivement aux employés manuels dont le salaire annuel n'excède pas 2.400 francs et qui travaillent depuis deux années au moins dans l'entreprise. Les actions de travail sont nominatives ; elles ne sont cessibles qu'à la société et ne sont saisissables que

1. Cf. R. de Briey, *op. cit.*, p. 42.

pour les engagements contractés envers celle-ci. Leur valeur nominale doit être au moins égale au sixième de l'avoir net de la société.

Les ouvriers participants n'ont pas accès aux assemblées générales et y sont seulement représentés par un expert, qui a voix délibérative au conseil des commissaires.

Sur les bénéfices annuels, il est d'abord prélevé 5 o/o au profit des actions de capital : le reste est partagé entre toutes les actions suivant les règles fixées par les statuts ou les décisions de l'assemblée générale, étant entendu qu'un septième au moins doit revenir aux actions de travail.

En cas de dissolution de la société, aucun partage n'est fait avant l'amortissement intégral des actions de capital ; cet amortissement opéré, la répartition du boni est effectuée entre les actions de capital et les actions de travail, ces dernières devant encore recueillir un septième au moins de l'excédent d'actif social.

Que les actions de travail soient individuelles ou collectives, qu'il s'agisse de bénéfices annuels ou de boni de liquidation, la répartition entre les participants doit toujours se faire proportionnellement au total du salaire touché par chaque ouvrier depuis son entrée dans l'entreprise ou depuis la dernière répartition.

Les avantages fiscaux accordés aux sociétés qui

créent des actions de travail ne sont pas déterminés à l'avance : le projet en laisse le soin, pour chaque société, à un arrêté royal qui accordera la modération ou la suppression du droit de timbre et en fixera le montant eu égard aux avantages que la société assurera aux actions de travail, et aussi en tenant compte de l'importance des titres pour lesquels la société demandera cette modération ou suppression. Le texte prévoit également que, si la société se soustrait directement ou indirectement à la loi ou à l'arrêté royal pris en exécution de celle-ci, un nouvel arrêté prononcera la déchéance de cette société et ordonnera le paiement du droit de timbre non perçu.

Tel est le résumé du projet actuellement pendant devant la Chambre belge : la solution qu'il présente est, sur des points importants, nettement supérieure à celle adoptée par la loi française du 26 avril 1917, notamment en ce qui concerne l'admission des actions de travail aussi bien à titre individuel qu'à titre collectif. La guerre a empêché la discussion de ce projet, et M. de Ponthière a l'intention de le représenter devant la nouvelle Chambre belge en 1920.

CHAPITRE III

LES APPLICATIONS DE L'ACTIONNARIAT COLLECTIF

PREMIÈRE SECTION

Applications de l'actionnariat collectif seul

Les seules sociétés jusqu'ici qui pratiquent ce mode d'actionnariat sont celles qui mettent en application la loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière.

Deux expériences de ce genre nous ont été signalées ; mais elles sont encore trop récentes pour qu'on puisse se prononcer sur leurs résultats. Ces sociétés se conformant aux principes généraux de la loi que nous venons d'étudier en détail, il nous suffira d'indiquer les règles particulières de leurs statuts.

I. — La première en date, *la Noria*, est une entreprise de constructions mécaniques fondée le 30 mars 1918, dont le siège social et les usines sont à

Bayonne (1). Le capital social est de 2 millions de francs, divisé en 4.000 actions de 500 francs chacune, dont 3.000 actions de préférence et 1.000 actions ordinaires ; en outre, il a été créé 1.000 actions de travail sans valeur nominale et représentées par un seul titre nominatif, propriété de la coopérative de main-d'œuvre.

Le conseil d'administration comprend de 3 à 9 membres, dont un délégué au moins de la coopérative ouvrière.

Aux assemblées générales, les actions de travail sont représentées par des mandataires du personnel dont le nombre ne peut dépasser cinq. Les décisions de l'assemblée générale modifiant les droits respectifs des différentes catégories d'actions, y compris les actions de travail, ne sont définitives qu'après avoir été ratifiées par une assemblée spéciale des actionnaires dont les droits ont été modifiés ou par une assemblée spéciale de la coopérative de main-d'œuvre.

Sur les bénéfices nets annuels, après un prélèvement de 5 o/o pour constituer le fonds de réserve légal, il est payé un premier dividende de 8 o/o aux actions de capital de préférence, puis un autre de 8 o/o aux actions de capital ordinaires. Sur le surplus, il est prélevé 10 o/o en faveur du conseil

(1. V. Statuts de la Société « la Noria » (Imprimerie Coblauze, 62, rue Montmartre, Paris, 1918.)— Jusqu'en octobre 1919, le siège social était à Paris, 14, rue de Marignan.

d'administration ; le solde est réparti entre toutes les actions de capital ou de travail, sans distinction et au prorata de leur nombre.

La coopérative de main-d'œuvre est gérée par cinq mandataires, élus pour trois ans par l'assemblée générale des participants et toujours rééligibles ; ils forment un bureau permanent et choisissent parmi eux un président et un secrétaire. Ce bureau sert d'intermédiaire entre la coopérative et la société anonyme, et notamment représente les actions de travail aux assemblées générales de cette société ; ses membres sont seuls éligibles aux fonctions d'administrateurs de la société anonyme.

L'assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre se réunit au moins une fois par an, dans les trois mois qui suivent la réunion de l'assemblée générale ordinaire de la société anonyme. Les convocations sont faites au moyen d'avis collectifs apposés, dix jours au moins à l'avance, dans les principaux locaux de travail de la société anonyme.

Il est pourvu à toutes les dépenses d'administration de la coopérative de main-d'œuvre par un prélèvement, dont l'assemblée annuelle de cette coopérative fixe le montant, sur le total des dividendes revenant aux actions de travail. L'assemblée peut en outre décider le prélèvement, sur le montant de ces dividendes, de la somme qu'elle jugera bon de mettre en réserve en vue de la création d'une caisse de

secours ou de retraite (1). Les fonds restants disponibles après ces prélèvements sont répartis entre tous les salariés faisant partie de la coopérative, au prorata des salaires ou appointements touchés par chacun d'eux depuis la dernière répartition.

En cas de dissolution de la société anonyme, la répartition entre les ayants droit de la part d'actif attribuée aux actions de travail sera établie par un ou plusieurs liquidateurs, nommés par l'assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre. La part de chaque ayant droit sera fixée proportionnellement à la durée de ses services, sauf les réductions prévues, pour les anciens participants, par l'article 79 de la loi du 26 avril 1917 (2).

Chaque ayant droit sera avisé, par les soins du ou des liquidateurs et au moyen de lettres individuelles, de l'établissement du projet de répartition, qui sera tenu pendant un mois à la disposition de tout intéressé. La répartition ne sera opérée qu'après ratification par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre, à laquelle seront convoqués individuellement tous les ayants droit ; les anciens participants seront admis à cette assemblée et prendront part au vote avec le nombre de voix dont ils disposaient durant leur dernière année de services.

1. Ce prélèvement ne nous paraît pas conforme aux termes mêmes de l'article 74 de la loi du 26 avril 1917 (v. plus haut, p. 132).

2. V. plus haut, p. 134.

II. — La seconde société anonyme à participation ouvrière, la *Société des Grands Moulins de Paris*, dont le siège social est à Paris, quai de la Gare, n° 59 bis à 65, a été fondée le 5 avril 1919⁽¹⁾. Son capital social est fixé à 10 millions et est divisé en 20.000 actions de capital de 500 francs chacune, dont 4.000 actions ordinaires et 16.000 actions de priorité. De plus, il a été créé 4.000 actions de travail, sans valeur nominale, et, en cas d'augmentation ou de réduction du capital, le nombre de ces actions doit être augmenté ou réduit, de manière qu'il soit toujours égal au cinquième des actions de capital existantes.

Le conseil d'administration est composé de 6 à 18 membres, dont le sixième sera pris, à l'expiration du premier exercice annuel, parmi les cinq représentants de la coopérative de main-d'œuvre à l'assemblée générale.

Toutes les autres clauses des statuts sont exactement semblables à celles de la société « la Noria », notamment en ce qui concerne le prélèvement sur les bénéfices d'un intérêt de 8 o/o au profit des actions de capital, ainsi que la distribution entre les membres de la coopérative des dividendes revenant aux actions de travail et la répartition de leur part dans l'actif social en cas de dissolution de la société.

1. V. Statuts de la Société des Grands Moulins de Paris dans la *Gazette du Palais*, n° du 26 avril 1919.

SECTION II

Applications de l'actionnariat collectif combiné avec l'actionnariat individuel

Un certain nombre de sociétés, frappées des inconvénients que présente l'actionnariat ouvrier employé uniquement sous la forme collective (1), pratiquent un système mixte en le combinant avec l'actionnariat individuel.

Cette méthode est appliquée surtout aux Etats-Unis ; mais on en trouve aussi quelques modèles en France et en Angleterre.

I. — EN FRANCE, un exemple intéressant de ce genre nous est fourni par la *Société anonyme des Anciens Etablissements Mégemond*, qui exploite à Bort (Corrèze) une importante fabrique de chapeaux de feutre et de laine. Cette société au capital de 400.000 francs divisé en 800 actions de 500 francs, institua en 1913 la participation aux bénéfices en faveur de son personnel avec actionnariat ouvrier.

A côté de la société anonyme a été créée une « société ouvrière de participation aux bénéfices », société civile à capital variable, dont seules peuvent

1. V. plus haut, p. 139, sq.

faire partie les personnes appointées à un titre quelconque par la société anonyme et ayant un minimum de cinq ans de présence ininterrompue dans l'usine (1).

La société anonyme verse annuellement à la société ouvrière une somme représentant au minimum 10 o/o du dividende qu'elle distribue à ses actionnaires au-dessus de 25 francs par titre. Ces versements ont lieu sous la forme d'actions de la société anonyme entièrement libérées et frappées d'un timbre portant la mention : « propriété inaliénable de la Société ouvrière de participation aux bénéfices de la Société anonyme des Anciens Etablissements Mégemond (2) ». Ces actions de travail sont donc bien des *actions collectives*, puisqu'elles sont attribuées à l'ensemble des participants et non à chaque ouvrier en particulier ; elles sont représentées aux Assemblées générales de la société anonyme par des délégués de la société ouvrière.

Mais nous allons voir apparaître les *actions individuelles* du travail. En effet, le patrimoine de la

1. Toutefois au moment de la constitution de la société ouvrière, la présence exigée n'était que de trois ans (Voir Statuts de la Société ouvrière de participation aux bénéfices des Anciens Etablissements Mégemond et Traité de participation avec la Société anonyme des Anciens Etablissements Mégemond établis par P. Bloc. Clermont-Ferrand, Imprimerie G. Mont-Louis, 1913).

2. Ce versement sous forme d'actions aura lieu jusqu'à ce que la société ouvrière soit devenue propriétaire du dixième du capital social de la société anonyme ; ensuite, il sera fait en espèces.

société ouvrière de participation est représenté par un certain nombre de parts sociales ou actions, toutes correspondant à une part de l'actif social, sans qu'il leur soit attribué aucune valeur nominale. Tout nouveau membre, pour être admis, doit s'engager à verser entre les mains du trésorier de la société ouvrière une somme équivalente à la valeur d'une action, telle qu'elle a été déterminée au dernier inventaire, avec faculté d'échelonner ses paiements. Aucun sociétaire ne peut être titulaire de plus d'une action.

Afin de faciliter aux candidats leur admission, les ouvriers ou employés peuvent, dès leur entrée dans l'usine, demander à la société ouvrière l'ouverture d'un compte au crédit duquel sont portées à chaque paye les sommes qu'ils versent au trésorier. Ces sommes sont productives d'un intérêt de 4 o/o à dater du quinzième jour qui suit le versement et ne peuvent être retirées, en principal comme en intérêts, qu'en cas de départ de l'usine : dans ce cas, elles sont remboursables seulement au bout d'un délai de deux ans.

Les actions ouvrières sont nominatives, même après leur entière libération, et sont incessibles. Si le sociétaire vient à décéder, la valeur de son action est versée entre les mains de ses héritiers, qui sont tenus d'en accepter le remboursement et ne peuvent prétendre, sous aucun prétexte, conserver des droits

dans la société ouvrière de participation aux bénéfices.

Tout sociétaire cessant, pour une cause quelconque, de faire partie du personnel appointé de l'usine, cesse de plein droit de faire partie de la société ouvrière, et la part du capital lui revenant ne peut lui être versée qu'au bout de deux ans. Il a droit, pendant ces deux années, à un intérêt annuel de 5 o/o sur son capital, mais il est exclu de toute participation aux bénéfices et de toute répartition quelconque; il doit remettre son titre au moment du remboursement. Exceptionnellement peuvent continuer à faire partie de la société ouvrière et profiter de ses avantages les membres ayant vingt ans de présence dans cette société (1).

La société ouvrière est gérée par un conseil d'administration de neuf membres, élus par l'assemblée générale des participants parmi les membres ayant pris part à la fondation de cette société, pendant les dix premières années de son existence, et ensuite parmi ceux ayant dix ans de présence dans la société ouvrière. Ils sont élus pour une période de trois ans, renouvelables par tiers chaque année et indéfiniment rééligibles.

1. A titre transitoire, pendant les vingt premières années de la société ouvrière, peuvent être maintenus les participants en ayant fait partie depuis sa fondation et ayant au moins, au moment de leur départ des établissements Mégemond, vingt-trois ans de présence dans l'usine.

Les bénéfices annuels de la société ouvrière sont répartis également entre tous les participants, quel que soit le chiffre de leurs salaires ou appointements ; mais la moitié seulement en est mise en distribution, tant que le capital social n'aura pas atteint une somme telle que la part de chaque actionnaire soit égale au moins à 500 francs. Le solde constitue un fonds de réserve.

En cas de dissolution de la société ouvrière, l'actif social sera réalisé au mieux des intérêts des sociétaires et réparti par parts égales entre ses membres.

Les résultats obtenus par ce genre d'actionnariat ouvrier sont des plus satisfaisants. Tout le personnel s'intéresse à la bonne marche de l'usine, non seulement parce qu'il participe aux bénéfices, mais encore parce que son capital et ses réserves augmentent considérablement de valeur du fait de la prospérité de l'entreprise. Aucune grève ne s'est produite depuis l'inauguration de ce système (1).

1. Nous avons demandé à M. le Directeur de la Société Mége-mond les raisons pour lesquelles il n'avait pas cru devoir profiter des avantages de la loi du 26 avril 1917. Ses critiques confirment ce que nous avons dit plus haut de cette loi (p. 139). Voici, en effet, ce qu'il nous répond à ce sujet le 20 août 1919 :

« Les avantages que propose la loi du 26 avril 1917 sont exclusivement d'ordre fiscal et ne compensent pas les inconvénients qu'elle présente. Le principal de ces inconvénients est que les actions de travail n'ont aucun intérêt à la constitution des réserves indispensables à la bonne marche d'une entreprise commerciale ou industrielle sérieusement comprise. Bien au contraire, les actions de travail, n'ayant aux yeux de leurs pro-

Au 20 août 1919, le nombre des sociétaires atteignait 151 et l'avoir net de la société ouvrière s'élevait à 44.614 fr. 65, soit 295 fr. 40 par membre. Cette société est actuellement propriétaire de 28 actions de la société anonyme sur 800, et les bénéfices distribués au personnel en 1919 ont été de 17.000 francs, soit 112 fr. 55 pour chaque participant.

II. — En ANGLETERRE, l'application la plus connue de ce mode mixte d'actionnariat ouvrier est celle de la Société *Lever Brothers Limited* de Port-Sunlight, qui fabrique le « Savon Sunlight ». Cette

« priétaires qu'une valeur immédiate, les représentants de la
« coopérative prévue par la loi cherchant par leurs manda-
« taires des satisfactions également immédiates, des conflits
« existeront en permanence entre une direction sage et les
« actions de capital d'une part, et les actions de travail de l'autre.
« Cet antagonisme latent est destiné à avoir les plus funestes
« effets au sein du Conseil d'administration, tel qu'il est cons-
« titué par l'article 78 de la loi.

« Dans la société en participation que j'ai créée en 1913, j'ai
« précisément essayé de faire naître, parmi les ouvriers, la pon-
« dération et la prudence, ainsi que la prévoyance, que détruit
« le système de la loi de 1917. Ces éléments de pondération sont
« indispensables pour qu'une participation aux bénéfices et une
« collaboration à la gestion soient susceptibles de donner des
« fruits et qu'un accord réel puisse subsister entre travail et
« capital. La société de participation, telle que je l'ai conçue et
« telle qu'elle fonctionne, amène obligatoirement l'accumulation
« de réserves considérables, que le participant est certain de
« retrouver au moment critique où lui et sa famille peuvent en
« avoir besoin. La société joue donc le rôle, en qualité de parti-
« cipante aux bénéfices, d'œuvre de prévoyance et de morali-
« sation. »

maison, fondée en 1889 et qui s'était bornée d'abord à pratiquer la simple participation aux bénéfices, est la première à avoir appliqué le principe de l'attribution gratuite des actions de travail à son personnel, en 1909. Le règlement de participation a subi, depuis lors, plusieurs modifications dont la plus récente est du 20 septembre 1917.

Le fondateur de l'entreprise, M. W. Lever, qui était personnellement propriétaire de la grande majorité des actions ordinaires de la société, créa pour 500.000 livres sterling de certificats de participation (*partnership certificates*) d'une valeur d'une livre sterling chacun (1). Au lieu de vendre peu à peu ces titres aux membres de son personnel, il les remit collectivement à des mandataires ou *trustees*, choisis par lui et chargés de les répartir gratuitement entre les participants.

Les ouvriers et employés, pour être admis à la participation, doivent avoir vingt-deux ans d'âge et quatre ans au moins de services effectifs dans la société (2).

Celui qui demande à entrer dans la catégorie des participants doit signer un engagement par lequel il promet, si on lui délivre le certificat de « partner

1. Ce chiffre fut porté, par la suite, à un million de certificats d'une livre, dont 928.833 avaient été distribués au 1^{er} juillet 1919.

2. Le règlement du 1^{er} mai 1909 exigeait vingt-cinq ans d'âge et cinq ans de services dans la maison.

ship », de « ne point gaspiller son temps de travail » ; d' « accomplir scrupuleusement son ouvrage et économiser le matériel et l'argent dans l'exécution de ses devoirs » ; de « servir loyalement et fidèlement les intérêts de la Société Lever frères et des compagnies associées, et cela en employant toutes ses forces et toutes ses facultés. »

La signature de cet engagement ne constitue pas un droit, pour l'employé ou l'ouvrier, à devenir titulaire d'un certificat de participation, les « trustees » étant maîtres, en principe, de la distribution de ces titres. Mais le travailleur peut faire appel de leur décision, par une requête écrite, d'abord à un comité composé partie d'ouvriers et employés et partie de chefs de service, puis au directeur de la société, qui décide souverainement de l'octroi ou du refus des certificats. La délivrance des actions de travail demeure donc, en grande partie, une faveur patronale.

La répartition des titres est faite suivant une échelle fixant le montant maximum des certificats dont un participant peut être titulaire et qui varie de 200 à 3.000 livres suivant le chiffre de son salaire annuel (1).

1. Le maximum des certificats est de 200, 400, 800, 1.200, 2.000 ou 3.000 livres, suivant que le salaire annuel est de moins de 100 livres, de 100 à 200, de 201 à 300, de 301 à 500, de 501 à 750. ou de plus de 750 livres (*The Copartnership Trust in Lever Brothers Limited*, Port-Sunlight., 1918).

Les actionnaires ouvriers touchent le même dividende que les actionnaires ordinaires, après que ceux-ci aient prélevé toutefois une somme de 5 o/o représentant l'intérêt de leurs fonds, ce qui est parfaitement équitable, puisqu'ils ont payé leurs titres en argent alors que les salariés ont reçu les leurs gratuitement (1).

Les certificats de participation sont incessibles et insaisissables, et leur propriété n'est que temporaire. Le participant qui quitte la société, pour une cause autre que la maladie ou la vieillesse (65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes), est tenu de restituer sans indemnité son certificat, qui est affecté soit à un de ses camarades, soit à un de ses successeurs. Si le travailleur est contraint de quitter l'établissement par vieillesse ou maladie, ou encore par suppression d'une branche d'industrie, il lui est remis, à la place de son certificat de « partnership », un certificat de préférence qui donne droit, avant tout partage, à un dividende de 5 o/o égal à l'intérêt des actions de capital. De plus, lorsqu'un salarié vient à décéder au service de l'usine, sa veuve bénéficie des mêmes avantages, qui lui sont toutefois supprimés en cas de remariage.

Les certificats de participation et de préférence

1. Ce principe a été adopté par la loi française du 26 avril 1917, mais sans fixation du taux de l'intérêt alloué au capital (v. plus haut, p. 129).

peuvent, en tout temps, être retirés aux ouvriers ou employés reconnus coupables d'intempérance, d'immoralité, d'inconduite notoire, de déloyauté envers la maison, etc. Dans ce cas, le droit d'appel est le même que pour la distribution des certificats.

Les participants n'ont aucun pouvoir d'administration dans la société ; leurs droits sont restreints aux seules questions concernant les certificats. A cet effet est constitué un comité composé de douze membres, dont trois sont élus par les chefs de service, trois par les voyageurs de commerce, trois par les ouvriers et employés et trois par les porteurs de certificats de préférence. Chaque électeur dispose d'autant de voix qu'il possède de fois dix certificats.

Le mode d'actionnariat ouvrier adopté à Port-Sunlight a amené d'excellents résultats. Les grèves sont inconnues dans cette entreprise et la stabilité du personnel est attestée par les nombreuses récompenses attribuées chaque année aux vieux employés de la maison : actuellement 154 d'entre eux ont été en service pendant vingt-cinq ans et 1.281 pendant quinze ans (1).

1. L'expérience de la Société Lever frères, on le voit, est loin de mériter les appréciations superficielles que formulait, en 1910, M. Waxweiler (*Bulletin mensuel de la Fédération des industriels et commerçants français*, mars 1910) : « Ce sont là tout simplement, disait-il, en langage d'homme réaliste, des primes à l'ancienneté, des gratifications de fin d'année pour les ouvriers qui « sont restés un certain temps dans l'établissement. Assurément

Depuis dix ans que le système fonctionne, la Société Lever frères a distribué au bénéfice de son personnel, en dividendes de « participation à sa prospérité », la somme de 705.685 livres sterling, soit environ 18 millions de francs, et le nombre des salariés participants atteignait 6.068 au 1^{er} juillet 1919 (1).

III. — C'est aux ETATS-UNIS surtout que ce mode d'actionnariat ouvrier a été le plus employé ; nous en étudierons trois exemples seulement parmi les principaux.

1^o Le plus important est celui de la *Brooklyn Edison Company*, de Brooklyn près de New-York, l'une des sociétés électriques les plus puissantes du monde, qui a fusionné depuis 1919 avec une compagnie concurrente, la *Kings County Electric Light and Power Co* ; leur capital social réuni s'élève à

« bien des entreprises ont pris de telles initiatives, fort louables
« sans doute, mais elles n'ont jamais songé à leur donner le nom
« pompeux d'actionnariat ouvrier. Peut-être ont-elles eu tort après
« tout ; si à Port-Sunlight on avait appelé l'institution nouvelle
« du simple nom de prime à l'ancienneté, on aurait moins parlé
« de Port-Sunlight. Or parler de Port-Sunlight, c'est un peu,
« n'est-ce pas, parler du savon Sunlight. »

1. La société publie, pour les membres de son personnel, une revue semi-mensuelle illustrée, intitulée *Progress*, fort bien rédigée (Voir, en particulier, dans le n^o de décembre 1918 le compte rendu de la dixième distribution annuelle de « partnership certificates » et dans celui d'avril 1919 le résultat détaillé de la « copartnership » au 1^{er} janvier 1919).

17. 237.000 dollars, soit environ 100 millions de francs.

La Compagnie Edison pratique, depuis 1910, la participation aux bénéfices avec actionnariat ouvrier ; son règlement d'actionnariat a été modifié le 3 février 1913. Chaque ouvrier ou employé ayant au moins deux ans de services ininterrompus dans la société a droit à une part de bénéfices proportionnée au montant annuel de ses salaires ou appointements.

Cette part est basée sur le chiffre du dividende revenant aux actionnaires capitalistes et est égale au quart, à la moitié, aux trois quarts ou à la totalité de ce dividende, suivant que le salarié est en service depuis plus de deux, trois, quatre ou cinq ans (1).

Les bénéfices revenant au personnel sont remis entre les mains de mandataires ou « trustees », qui les inscrivent au compte de chaque travailleur. Ces « trustees » sont au nombre de sept : le directeur général de la compagnie, le trésorier et le conseiller juridique, plus deux salariés de la société élus par leurs collègues et deux directeurs choisis par le président de la compagnie. Les « trustees » peuvent placer l'argent qui leur est remis par la Société Edison soit en actions, soit en obligations de cette

1. Ainsi, une année où le dividende aura été de 10 o/o, un employé gagnant 1.000 dollars et ayant six ans de services aura droit 100 dollars ; un ouvrier gagnant 500 dollars et ayant trois ans et demi de services, à 25 dollars, etc.

société, qui constituent le patrimoine *collectif* du personnel sous le titre de « fonds de placement » (*investment fund*).

Tout ouvrier ou employé peut accroître son compte par ses versements personnels, jusqu'à concurrence chaque année de 5 o/o de son salaire. Il peut également retirer en espèces une partie de son compte, moyennant un préavis de trente jours et à la condition de laisser une somme suffisante pour acheter une action de la Compagnie, il perd alors, pour le montant du retrait, tout droit au dividende de l'année en cours.

Chaque année, les dividendes du fonds de placement sont distribués entre les membres participants proportionnellement au compte de chacun d'eux : celui qui désire ne pas toucher son dividende peut le laisser à son compte.

Les salariés qui quittent la société, pour quelque cause que ce soit, reçoivent le montant de leur compte, au choix des « *trustees* », soit en espèces, soit en actions de la société évaluées à un taux moyen fixé par les « *trustees* » : c'est alors seulement que nous trouvons l'actionnariat *individuel*. De plus, la Compagnie Edison accorde aux membres de son personnel qui cessent de travailler par vieillesse ou maladie, s'ils ont accompli au moins dix ans de services, des pensions de retraite pouvant aller jusqu'à 50 o/o de leurs salaires.

A la dissolution de la société, ou à la liquidation du fonds de placement si les « trustees » le décidaient au cours du fonctionnement de la société, l'actif doit être partagé entre les salariés proportionnellement au compte de chacun d'eux.

Ce système d'actionnariat, qui fonctionne depuis près de dix ans, « a parfaitement réussi et est également apprécié de la direction comme du personnel », ainsi que nous l'affirmait le 15 juillet 1919 M. Allen, secrétaire du « Brooklyn Edison Investment Fund ». Le nombre des vieux employés ne cesse de croître chaque année. Au 1^{er} juillet 1919, 414 d'entre eux étaient devenus actionnaires de la compagnie et possédaient ensemble 2.086 actions.

Le rapport présenté le 24 février 1919 par M. Brady, président, à l'Assemblée générale des actionnaires de la Compagnie Edison (1), indique que les bénéfices distribués au personnel, à la clôture de l'exercice 1918, se sont élevés à 121.533 dollars, soit près de 700.000 francs, sur un ensemble de bénéfices d'environ 9 millions de francs.

2° La *Procter and Gamble Company*, de Cincinnati, dont la fondation remonte à 1837, est la fabrique de savon la plus importante d'Amérique. Elle fut la première à appliquer aux Etats-Unis la participation

1. *Annual report for the year ending december, 31, 1918* (Brooklyn Edison Co, 1919).

aux bénéfices, qu'elle inaugura en 1887 (1) ; elle y ajouta en 1903 l'actionnariat ouvrier, dont le principe a été quelque peu modifié le 1^{er} juillet 1919.

Peuvent participer aux bénéfices tous les travailleurs en service à la compagnie depuis au moins trente jours et ne gagnant pas plus de 2.000 dollars par an (2). Le pourcentage de participation par rapport aux salaires varie de 10 à 20 0/0 suivant la durée des services. Les parts de bénéfices revenant aux salariés ne leur sont pas versées directement, mais sont remises à des « trustees » qui les portent au compte de chaque ouvrier ou employé, pour permettre l'achat d'actions de la société d'une valeur nominale de 100 dollars ; ce compte s'augmente des versements mensuels effectués par le participant à raison d'au moins 5 0/0 de son salaire (3) et, éventuellement, des dividendes qu'il voudrait laisser à son compte.

L'achat des actions se fait par les « trustees » au cours général du marché. Depuis 1919, des certificats d'un huitième d'action sont remis aux travailleurs

1. Cette société renonça à la participation aux bénéfices pure et simple, parce qu'elle s'aperçut que la plupart de ses ouvriers gaspillaient leur boni annuel, dès qu'il leur était distribué.

2. La limite était précédemment de 1.500 dollars par an. Les chefs de service ou employés supérieurs reçoivent des gratifications spéciales, qui ne rentrent pas dans le plan général de participation.

3. Un versement initial de 2 1/2 0/0 par action, qui avait été exigé à l'origine, a été supprimé en 1919, dans le but de faciliter l'accession de l'actionnariat à un plus grand nombre d'ouvriers.

dès que le montant de leur compte le permet, ce qui a l'avantage de leur fournir de suite une preuve tangible de leur propriété.

Les dividendes des actions sont versés à leurs titulaires ; mais les actions elles-mêmes restent entre les mains des « trustees » et sont inaliénables tant que le participant reste au service de la compagnie. A son départ ou à son décès, les « trustees » en remboursent, à lui ou à ses héritiers, la valeur au cours du jour (1).

Au 1^{er} août 1919, le nombre des participants dépassait 3.000 et le nombre de leurs actions atteignait 5.000, ayant une valeur approximative de 3 millions et demi de dollars, sur un capital social de 24 millions de dollars.

La société a institué en 1917 des comités d'employés, à raison d'un comité dans chacune de ses trois exploitations : leurs membres sont élus par les salariés dans la proportion d'un délégué par 50 employés. Ces comités se réunissent une fois par mois

1. Les héritiers reçoivent, en outre, la valeur des salaires d'une année entière. Par ailleurs, la société accorde, après vingt ans de services, des pensions de retraite de 75 o/o de leurs salaires aux ouvriers âgés de soixante ans et aux ouvrières âgées de cinquante ans au moins, moyennant un prélèvement annuel de 6 dollars par 1.000 dollars de salaires, la société doublant elle-même ce versement. Au-dessous de vingt ans de services, la pension est réduite en proportion du nombre d'années manquant pour atteindre ce chiffre. Les mêmes pensions sont accordées en cas d'incapacité absolue de travail.

avec des mandataires de la direction pour discuter les questions intéressant la marche générale de la compagnie et les conditions du travail. Il existe une commission exécutive permanente composée de trois employés élus par les comités et de quatre membres choisis par le président de la société. En outre, depuis le 1^{er} octobre 1919, trois employés sont admis à faire partie du Conseil des Directeurs : ils sont élus par l'assemblée générale des actionnaires de la société et pris parmi les candidats présentés par les comités d'employés (1).

L'actionnariat ouvrier fonctionne depuis plus de seize ans à l'entière satisfaction de la direction comme du personnel et, pendant ce temps, aucune grève ne s'est produite dans cette compagnie (2).

3^o La *John B. Stetson Company* est une grande fabrique de chapeaux de feutre de Philadelphie, fondée en 1865. Elle pratique la participation aux bénéfices depuis 1894 et l'actionnariat ouvrier depuis 1902.

Il y a une trentaine d'années, cette société éprouvait de très grandes difficultés à se procurer des travailleurs assidus : 35 0/0 seulement de ses ouvriers

1. Une notice illustrée sur cette société, donnant le détail du fonctionnement de son actionnariat, a paru dans la revue de New-York intitulée : *Forbes Magazine*, du 23 août 1919, sous le titre : *How big Company satisfies workers*.

2. Renseignements fournis le 23 juillet 1919 par M. Rogan, secrétaire de la compagnie.

travaillaient d'une manière régulière. La compagnie leur offrit donc, en 1894, un boni sur les bénéfices de 5 o/o de leurs salaires, à la condition qu'ils s'abstinsent de tout chômage, et la proportion des travailleurs assidus s'éleva l'année même à 50 o/o ; le boni ayant été, par la suite, porté à 10 o/o, cette proportion atteignit 65 o/o.

Plusieurs modifications ont eu lieu depuis l'institution de la participation, et actuellement tout ouvrier engagé depuis au moins six mois reçoit un boni variant de 5 à 10 o/o de son salaire, suivant le nombre de ses années de services.

Depuis 1902, la répartition n'a plus lieu en espèces. A cette date, la société augmenta le chiffre de son capital social et le conseil des directeurs décida de mettre en réserve 5.000 des actions nouvelles de 100 dollars, pour les offrir, avec une prime de 1 o/o, aux membres de son personnel en représentation de leurs parts de bénéfices. Les titres ne sont pas remis aux participants, mais à cinq mandataires ou « trustees » choisis par la compagnie : en dehors des cas de décès ou de départ de la société, ils ne sont transférés à leurs propriétaires réels qu'au bout de quinze ans.

Les dividendes revenant aux actions du travail sont portés, comme les bonis de participation, aux comptes individuels des ouvriers ; mais ceux-ci peuvent retirer chaque année une somme égale à 5 o/o

de la valeur d'émission des actions qu'ils possèdent.

Au 1^{er} septembre 1919, un quart des salariés étaient devenus actionnaires de la société et possédaient environ un dixième du capital social (1).

Les membres du personnel n'ont pas de comités permanents, comme dans la *Procter and Gamble Co.* Mais, chaque fois qu'il survient une difficulté, ils nomment des délégués en nombre prévu par le règlement et les envoient à l'inspecteur et au directeur des travaux de la compagnie : si la difficulté ne peut être solutionnée, l'affaire est soumise au comité de direction, qui décide en dernier ressort.

Ce système, en vigueur depuis près de dix-huit ans, a parfaitement réussi, comme nous l'attestait, le 2 septembre 1919, M. Milton-Gehris, second vice-président de la compagnie : « Les relations avec nos employés, écrivait-il, ont toujours été très cordiales et nous formons véritablement une grande famille, autant qu'il est possible de le faire dans une entreprise industrielle. »

1. Dès 1879, la Société à fondé, pour aider ses employés à acheter des maisons à bon marché, une association de crédit immobilier qui, après de modestes débuts, est devenue actuellement une importante association de plus de 3.000 membres, titulaires d'environ 16000 actions, dont près de 5.000 ont été souscrites par la Compagnie Stetson en faveur de son personnel. Cette société aide ainsi, chaque année, 70 à 100 de ses employés dans l'achat de maisons.

APPENDICE

LES ACTIONS DU TRAVAIL ET LA RÉFORME DU RÉGIME MINIER FRANÇAIS

(Loi du 9 septembre 1919).

Jusqu'au 9 septembre 1919, le régime minier français était encore régi par la loi du 21 avril 1810, qui reposait sur le double principe de la gratuité et de la perpétuité de la concession. Dans la seconde moitié du xix^e siècle et dans les premières années du xx^e, près d'une trentaine de projets et propositions de loi furent déposés sans succès pour modifier ce régime. Nous ne nous occuperons ici que de ceux qui intéressent la question de l'actionnariat ouvrier et de la participation aux bénéfices.

Le développement considérable des mines de fer de Meurthe-et-Moselle avait amené, à partir de 1900, le ministre des Travaux publics à exiger des concessionnaires, d'accord avec le Conseil d'Etat, l'engagement de participer à certains travaux utiles à la fois à la population ouvrière et aux mines, tels que

la création d'une ligne de chemin de fer locale. Mais, pour respecter en la forme le principe de gratuité de la loi de 1810, aucune mention de ces engagements n'était faite dans l'acte de concession, ni dans le cahier des charges : les sommes promises par le concessionnaire étaient versées à l'Etat à titre de fonds de concours.

En 1906, M. Barthou, ministre des Travaux publics, voulut régulariser la situation et savoir en même temps si l'Etat pouvait exiger des concessionnaires de mines qu'ils fissent participer leurs ouvriers aux bénéfices de leurs exploitations. Sur sa demande, le Conseil d'Etat rédigea un avis très important des 19 et 26 décembre 1907, qui fut adopté sous la présidence de M. Coulon et sur le rapport de M. Colson. De cet avis, il résultait que les subventions exigées des concessionnaires pour l'exécution de travaux publics, comme la participation aux bénéfices qui leur serait imposée, étaient contraires au principe de gratuité de la loi du 21 avril 1810.

Il fallait donc modifier la loi de 1810 : c'est ce que proposa le Gouvernement dans le projet de loi du 17 novembre 1908, déposé par MM. Barthou, ministre des Travaux publics, Caillaux, ministre des Finances, et Viviani, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale. Le projet maintenait aux concessions leur caractère de perpétuité, mais il accordait à l'Etat la faculté d'imposer au concessionnaire l'obligation

soit de construire une usine pour exploiter les produits à extraire de la mine, soit de subventionner la création ou l'extension de voies ferrées ou navigables pouvant être utilisées par les produits à extraire de la mine, soit enfin de subventionner tel ou tel établissement créé en faveur des ouvriers mineurs. De la participation aux bénéfices, il n'était plus question.

Le projet Barthou fut envoyé à la Commission des mines et devint caduc avec la fin de la législature. A sa place, M. Millerand, ministre des Travaux publics, déposa le 30 juin 1910 un nouveau projet modifiant le régime des mines. L'innovation de ce projet consistait surtout dans l'adjonction d'un article 18, qui prévoyait l'obligation pour tous les concessionnaires de mines d'intéresser leurs ouvriers aux bénéfices de l'entreprise. La part de bénéfices attribuée au personnel devait être de 5 o/o du produit net servant de base au calcul de la redevance proportionnelle payée à l'Etat par l'exploitant, et elle aurait été versée à un comité représentant les ouvriers et employés de la mine. Ce comité, jouissant de la personnalité civile, aurait pu posséder des valeurs mobilières, notamment des actions de la société concessionnaire. C'était donc la participation aux bénéfices obligatoire avec actionnariat ouvrier facultatif, le tout à titre collectif (1).

1. M. Margaine, député, proposa sans succès la participation individuelle des ouvriers aux bénéfices.

Le projet Millerand fut soumis à l'examen de la Commission des mines, au nom de laquelle M. Ajam, député, déposa un remarquable rapport le 11 juillet 1911 (1). La Commission ne voulut pas imposer obligatoirement la participation aux bénéfices à tous les concessionnaires de mines, parce que souvent l'exploitation est trop aléatoire pour pouvoir supporter une charge quelconque.

L'article 17 du projet de la Commission condensa les articles 17 et 18 du projet gouvernemental et décida que l'acte de concession *pourrait* astreindre le concessionnaire à un certain nombre d'obligations, notamment à donner des subventions à des établissements publics dont profiteraient tous les ouvriers de la mine et à intéresser les travailleurs aux bénéfices de l'entreprise dans des conditions dont le principe et le quantum minimum seraient déterminés par l'acte de concession.

Le rapport Ajam ne put venir en discussion avant la guerre et fut repris le 16 mars 1917 sur la demande de M. Monestier et de dix-neuf de ses collègues (2). La Chambre en ordonna de nouveau le renvoi devant la Commission des mines, présidée par M. Léon Perrier, qui, au lieu d'aborder la réforme complète de la loi du 21 avril 1810, se borna à

1. *Journal officiel*, doc. parl. Chambre, 1911, p. 945.

2. *Journal officiel* du 17 mars 1917, p. 768.

demander au Gouvernement de présenter un projet de loi modifiant la loi de 1810 sur deux points essentiels : suppression de la perpétuité et suppression de la gratuité de la concession.

Le ministre des Travaux publics, M. Desplas, établit en 1917 un premier projet d'après lequel toutes les concessions de mines auraient été confiées à l'Administration des Domaines qui les aurait affermées aux exploitants, d'après un cahier des charges qu'elle aurait établi et sans avoir à tenir compte des dispositions de la loi de 1810. Cette solution fut repoussée par la Commission des mines, comme ne constituant qu'un expédient et comme surchargeant par trop l'Administration des Domaines, insuffisamment outillée pour cette tâche.

La Commission préféra se rallier à un autre système qui se bornait à spécifier qu'il ne serait plus à l'avenir accordé de concessions que pour une durée limitée, fixée uniformément à quatre-vingt-dix-neuf ans, et que l'Etat participerait aux bénéfices des concessions, lesquelles à leur expiration appartiendraient à l'Etat. Ce fut l'objet du projet de loi déposé sur le bureau de la Chambre le 10 janvier 1918, au nom du Gouvernement, par M. Loucheur, ministre de l'Armement et des Fabrications de guerre. Il n'était plus prévu, comme dans le projet Millerand, de participation du personnel aux bénéfices, ni d'actionnariat ouvrier.

La Commission des mines examina le projet et en accepta le principe, mais elle y apporta quelques modifications, en demandant notamment que le cahier des charges-types à rédiger par le Gouvernement imposât l'application de la loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière (1).

Le projet Loucheur, rapporté par M. Léon Perrier, vint en discussion à la Chambre les 4 et 12 décembre 1918 (2). M. Lairolle, député, demanda à M. Loucheur, devenu ministre de la Reconstitution industrielle, d'insérer dans tous les cahiers des charges de concessions de mines, l'application obligatoire de la loi du 26 avril 1917. Le rapporteur exposa alors que la Commission avait rencontré, au sein du Comité consultatif des mines, de la part des représentants ouvriers, une très vive opposition contre cette loi, dont la mise en vigueur obligatoire risquait de créer, par la différence de prospérité des exploitations minières, des inégalités profondes entre les ouvriers travaillant dans des mines différentes. La Chambre repoussa donc l'amendement de M. Lairolle (3), et admit seulement que les conditions par-

1. V. plus haut, p. 116.

2. *Journal officiel*, du 5 décembre 1918, p. 3247, et du 13 décembre 1918, p. 3331.

3. M. Lairolle avait déjà, et sans plus de succès, déposé un amendement du même genre lors de la discussion sur le renouvellement du privilège de la Banque de France (*Journal officiel*, du 26 juillet 1918, p. 2151).

ticulières de chaque concession *pourraient* comprendre l'application de la loi de 1917.

Par ailleurs, la Chambre modifia le projet gouvernemental quant à la durée des concessions, qui fut fixée de soixante-quinze à quatre-vingt-dix-neuf ans pour les mines de charbon et de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf ans pour les autres gisements ; de plus, elle ajouta que le cahier des charges pourrait imposer au concessionnaire un minimum de salaire.

La discussion eut lieu au Sénat les 5 et 6 juin 1919 (1). Dans un lumineux exposé, M. Jénouvrier, rapporteur, expliqua que la Commission des mines du Sénat avait saisi l'occasion de « mettre en pratique ces deux principes qui doivent être aujourd'hui le régulateur de la société moderne, d'abord que tout capital doit travailler et que tout travail doit posséder, ensuite qu'il faut associer dans la mesure du possible le sort du personnel à celui de l'entreprise dans laquelle il travaille. » C'est pourquoi la Commission proposait de décider que les ouvriers et employés participeraient aux bénéfices de l'exploitation minière et que, afin de faciliter le fonctionnement de ce système, le prélèvement en faveur du personnel aurait lieu sur la part de bénéfices revenant à l'Etat : de la sorte, le contrôle sur la compta-

1. *Journal officiel* du 6 juin 1919, p. 875, et du 7 juin 1919, p. 891.

bilité du concessionnaire se trouverait simplifié, puisqu'il porterait à la fois sur la part du personnel et sur celle de l'Etat.

Mais la Commission du Sénat ne prétendit pas, comme l'avait fait la Chambre, limiter les ouvriers et employés dans l'usage qu'ils pourraient faire de leurs prélèvements sur les bénéfices de l'entreprise ; elle ne voulut pas que l'Etat pût, dans aucun acte de concession de mine, imposer l'application de la loi du 26 avril 1917. Elle entendit laisser à cet égard toute latitude au personnel salarié qui pourrait à son choix soit bénéficier de la loi de 1917, soit participer à un fonds commun pour ouvriers mineurs leur permettant d'acheter des maisons à bon marché ou des jardins ouvriers, soit encore se répartir entre eux, si bon leur semblait, ce qu'ils toucheraient de leur participation. « Nous voulons, dit M. Jénouvrier, que l'ouvrier touche sa part de bénéfices ; quant à la répartition, nous lui laissons la liberté pleine et entière ».

A la suite d'une intervention de M. Boivin-Champeaux et après quelques observations de M. Charles Deloncle, rapporteur de la loi du 26 avril 1917, le texte suivant fut adopté le 6 juin 1919 par le Sénat (1) :

« Article 2. — Le cahier des charges déterminera notamment : »

1. Texte passé intégralement dans la loi du 9 septembre 1919 (*Journal officiel* du 11 septembre 1919, p. 9930).

« 8° Les conditions financières, uniformes pour toutes les concessions de même nature, de la participation de l'Etat et du personnel aux bénéfices de l'exploitation, spécialement :

« Le taux de l'intérêt annuel cumulatif alloué au capital investi dans l'entreprise et non remboursé, au-dessus duquel l'Etat et le personnel employé entrent en participation ;

« L'échelle progressive d'après laquelle est calculée la part revenant à l'Etat et au personnel ;

« Les conditions dans lesquelles les participants viendront au partage de l'actif net après remboursement du capital, en cas de liquidation ou de cessation de l'exploitation de la concession, ces conditions devant être déterminées de telle façon que la part ainsi attribuée aux participants soit équivalente à l'ensemble des sommes qui leur eussent été annuellement versées si les bénéfices disponibles avaient été intégralement distribués ;

« Le mode de la participation calculée sur le produit net, qui sera égal au bénéfice de l'exploitation, comprenant le résultat des opérations consécutives et accessoires de celle-ci, déduction faite des frais généraux y compris l'intérêt du capital, des charges administratives, commerciales, fiscales et d'utilité générale et de l'amortissement des dépenses de premier établissement dont le mode et l'échelonnement seront fixés en conformité des règles profession-

nelles, telles qu'elles sont fixées par le cahier des charges ;

« 9° Les conditions générales de la participation de tout le personnel, employés et ouvriers, aux bénéfices de l'exploitation, *laissant aux intéressés le soin de décider si la répartition doit être faite individuellement au personnel et sous quelle forme, ou si le produit doit être employé conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1917, ou encore si la totalité ou une fraction de la part des bénéfices revenant au personnel doit être versée à la caisse autonome des ouvriers mineurs.* Dans ce dernier cas, le conseil d'administration de la caisse pourra attribuer ces ressources soit au fonds spécial prévu par l'article 10 de la loi du 25 février 1914 (1), soit à des œuvres de prévoyance ou de solidarité sociale intéressant la collectivité des ouvriers mineurs. La part du personnel sera prélevée sur celle de l'Etat et à concurrence de 25 0/0 de celle-ci. »

Avec ce texte, nous revenions au principe du projet Millerand de 1910, qui imposait la participation aux bénéfices dans les mines, avec faculté d'y introduire l'actionnariat ouvrier.

1. *Journal officiel* du 26 février 1914, p. 1795. Ce fonds spécial est destiné principalement à garantir des allocations aux mineurs âgés d'au moins cinquante-cinq ans et ayant au moins trente années de services, ainsi que des rentes à leurs veuves et à leurs enfants.

Le projet Loucheur, ainsi transformé, retourna le 3 septembre 1919 devant la Chambre des députés (1), laquelle adopta sans aucune discussion le texte voté par le Sénat, qui devint la loi du 9 septembre 1919 (2).

Cette loi marque un sérieux progrès sur le premier système adopté par la Chambre le 12 décembre 1918, puisqu'elle refuse à l'Etat le droit d'imposer aux concessionnaires de mines l'actionnariat collectif prévu par la loi du 26 avril 1917, et leur permet d'accorder la préférence à l'actionnariat individuel ou même à la simple participation aux bénéfices : c'est donc là une solution plus libérale et mieux en rapport avec les conditions d'exploitation essentiellement complexes des différentes entreprises minières.

Avec les tendances actuelles du Parlement, il y a tout lieu de croire qu'un régime semblable sera pro-

1. *Journal officiel* du 4 septembre 1919, p. 4122.

2. *Journal officiel* du 11 septembre 1919, p. 9930. L'article 1^{er}, § 1, pose le principe général qui abroge celui de la loi du 21 avril 1810 : « A partir de la promulgation de la présente loi, il ne sera plus accordé de concessions de mines que pour une durée limitée et avec participation aux bénéfices de l'Etat et du personnel, dans les conditions fixées par le cahier des charges qui devra être annexé au décret instituant la concession. » Et l'article 2, § 1, précise que la durée de la concession « sera fixée par le cahier des charges invariablement à quatre-vingt-dix-neuf ans pour les gisements de houille ou de lignite, à cinquante ans au minimum, et à quatre-vingt-dix-neuf ans au maximum pour les autres gisements. La même durée devra s'appliquer à toutes les concessions portant sur des gisements de même nature. »

gressivement appliqué à la plupart des adjudications de marchés et concessions de travaux publics (1).

1. Dans sa séance du 28 novembre 1919, le Comité républicain du Commerce, de l'Industrie et de l'Agriculture, présidé par M. Mascuraud, a adopté à l'unanimité un programme d'action économique dont le § 2 est ainsi conçu : « L'accession de tous les citoyens à la propriété doit être favorisée par la participation de tous les travailleurs aux bénéfices des entreprises. A cet effet, il faut étendre à toutes les entreprises concédées l'application obligatoire de la loi sur l'actionnariat ouvrier. Pour toutes les autres entreprises, le statut de la participation, dans le cadre des conditions générales fixées par un loi, sera déterminé pour chacune d'elles par un accord à intervenir entre patrons et salariés ».

CONCLUSION

Que faut-il conclure des expériences sociales que nous avons passées en revue dans cette étude ?

C'est, tout d'abord, que l'actionnariat ouvrier a réussi dans des pays différents et dans les industries les plus diverses, aussi bien dans la métallurgie que dans la chapellerie, dans la papeterie que dans la savonnerie, mais principalement dans les entreprises importantes occupant au moins un millier d'ouvriers et employés.

En second lieu, — et c'est là le point le plus important, — l'actionnariat ouvrier, du moins sous la forme d'actions individuelles du travail et sous la forme mixte, est une institution sociale susceptible d'améliorer très sensiblement les relations du capital et du travail dans le régime de la grande industrie. Presque toutes les entreprises qui ont appliqué ce mode de rémunération du travail, nous l'avons vu, s'en sont montrées très satisfaites : la stabilité du personnel est devenue plus grande qu'auparavant et les grèves ont à peu près disparu.

Est-ce à dire que l'actionnariat ouvrier constitue une « panacée » ? Assurément non, car « il n'y a pas de panacée sociale », comme le disait le 15 juin 1917, en parlant de la participation aux bénéfices, M. Paul Delombre, à la trente-huitième Assemblée générale de la Société pour l'étude pratique de la Participation aux Bénéfices (1). C'est un des moyens d'atténuer les conflits entre le capital et le travail : ce n'est pas le seul, et il ne saurait convenir à toutes les entreprises, même constituées en sociétés par actions.

L'étude des sociétés qui pratiquent l'actionnariat ouvrier nous a montré combien variées sont les modalités d'application de cette institution. On peut grouper ces expériences, ainsi que nous l'avons fait, en plusieurs catégories suivant les traits généraux qui les distinguent, mais il n'est pas à proprement parler deux sociétés dans lesquelles les détails de fonctionnement du système soient exactement semblables. Chaque entreprise a dû adapter les principes de l'actionnariat aux nécessités de son milieu économique et de la mentalité de son personnel. Telle méthode, qui réussit parfaitement dans une industrie et un pays déterminés, peut être inefficace, sinon même nuisible, dans une autre branche de

1. *Bulletin de la Participation aux Bénéfices*, année 1917, p. 92.

l'activité humaine ou dans une contrée différente. En outre, ce n'est souvent qu'à la suite d'une période de « tâtonnements » plus ou moins longue et après plusieurs modifications successives que nombre de sociétés sont parvenues à donner à l'institution sa forme actuelle : et cette forme elle-même n'est pas à l'abri des changements qui pourront être amenés par l'évolution toujours assez complexe des phénomènes sociaux.

Toutes ces raisons expliquent suffisamment pourquoi il n'est nullement désirable de voir établir par la loi l'actionnariat ouvrier à titre obligatoire : ce serait imposer à beaucoup d'entreprises une charge trop lourde à supporter et soumettre en même temps les sociétés qui pratiquent déjà l'actionnariat à des prescriptions peut-être peu conformes à leur développement économique sagement compris. Dans notre pays notamment, où les pouvoirs publics n'ont déjà que trop de prédilection pour le principe d'obligation, ainsi que le prouve l'histoire de la plupart de nos lois sociales, ce qu'il faut éviter à tout prix, surtout au sortir des terribles secousses de la guerre et au lendemain de l'application de la loi de huit heures, c'est de « jeter l'industrie française dans l'aventure de l'actionnariat ouvrier obligatoire » (1).

1. Paul Lesage, *l'Actionnariat ouvrier*, p. 78 (Rennes, Voisin, 1912).

Même pour les adjudications de marchés et de travaux publics, il ne nous paraît pas légitime de permettre à l'Etat, aux départements, aux communes et établissements publics d'imposer aux soumissionnaires la création d'actions du travail : cette mesure aboutirait à exclusion de ces adjudications, non seulement tous les fournisseurs ou entrepreneurs individuels, mais encore les sociétés en nom collectif et celles en commandite simple, qui ne peuvent pratiquer que la participation aux bénéfices ordinaire.

La loi doit se borner, tout au plus, à encourager les entreprises qui appliquent l'actionnariat ouvrier, en leur accordant quelques avantages pécuniaires, principalement des exemptions fiscales. Mais elle doit alors favoriser également les différents modes d'actionnariat, individuel et collectif, et non point un seul comme le fait la loi française du 26 avril 1917. Il faudrait, en outre, que les conditions fixées par la loi pour bénéficier de ses avantages fussent conçues dans des termes suffisamment larges pour n'exclure aucune société pratiquant réellement ce mode de rémunération du travail. Et encore, pourquoi les entreprises qui appliquent la participation pure et simple se verraient-elles exclues de ces faveurs ?

Aussi, d'une façon générale, en cette matière comme en beaucoup d'autres du même ordre social, le mieux est de s'en tenir au principe de non-intervention de l'Etat. Partout où l'Etat veut étendre le

domaine de son action, il en vient peu à peu à établir des règles rigides, des prohibitions étroites, souvent fort peu en rapport avec les intérêts généraux de l'industrie. Et qu'on ne dise pas que l'intervention de la loi est nécessaire pour amener le développement de l'actionnariat ouvrier : là, en effet, où cette institution semble avoir le mieux réussi et reçu de plus nombreuses applications, aux Etats-Unis, pas plus d'ailleurs qu'en Angleterre, aucune mesure législative ou autre n'est venue en favoriser la création. De même, en France, les Godin, les Laroche-Joubert et leurs imitateurs n'avaient pas attendu la loi de 1917 pour édifier leur œuvre sociale et pour fonder, sur le principe des actions du travail, de quelque nom qu'ils les aient appelées, la base d'un rapprochement durable entre le capital et le travail.

En résumé, tout ce que l'on peut demander à l'Etat, c'est qu'il ne paralyse pas, par des mesures inopportunes, le libre essor des initiatives individuelles dans leurs efforts de pacification sociale. A l'actionnariat ouvrier nous pouvons appliquer ce qu'on a dit très justement de la participation aux bénéfices (1) : cette institution « est une plante qui, pour croître, a besoin du soleil de la liberté ».

1. Paul Delombre, Discours du 15 juin 1917 (*Bulletin de la Participation aux Bénéfices*, année 1917, p. 100).

ANNEXE

Texte de la loi du 26 avril 1917 sur les Sociétés anonymes à participation ouvrière

(Journal officiel du 27 avril 1917)

Article premier. — La loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés est complétée par les dispositions suivantes :

TITRE VI

DES SOCIÉTÉS ANONYMES A PARTICIPATION OUVRIÈRE

Art. 72. — « Il peut être stipulé dans les statuts de toute société anonyme que la société sera « à participation ouvrière. »

Les sociétés dont les statuts ne contiendraient pas cette stipulation pourront se transformer en société à participation ouvrière, en procédant conformément aux paragraphes 2, 3, 4 de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1867, modifié par la loi du 22 novembre 1913.

Les sociétés à participation ouvrière seront soumises, indépendamment des règles générales applicables aux sociétés anonymes, aux dispositions des articles suivants ».

Art. 73. — « Les actions de la société se composent :

1° D'actions ou coupures d'actions de capital ;

2° D'actions dites « actions de travail ».

Art. 74. — « Les actions de travail sont la propriété collective du personnel salarié (ouvriers et employés des deux sexes) constitué en société commerciale coopérative de main-d'œuvre, en conformité de l'article 68 de la loi du 24 juillet 1867, modifiée par la loi du 1^{er} août 1893. Cette société de main-d'œuvre comprendra, obligatoirement et exclusivement, tous les salariés attachés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de vingt et un ans. La perte de l'emploi salarié fait perdre au participant, et sans indemnité, tous ses droits dans la coopérative de main-d'œuvre, sous la réserve de l'article 79 de la présente loi.

Lorsqu'une société se constituera dès son début sous le régime de la présente loi, c'est-à-dire sous la forme de société anonyme à participation ouvrière, les statuts de la société anonyme devront prévoir la mise en réserve, jusqu'à l'expiration de l'année, des actions de travail attribuées, à la collectivité des salariés. A l'expiration de ce délai les actions seront remises à la coopérative de main-d'œuvre légalement constituée.

Les dividendes attribués aux ouvriers et employés faisant partie de la coopérative ouvrière seront répartis entre eux conformément aux règles fixées par les statuts de la société ouvrière et aux décisions de ses assemblées générales. Toutefois, les statuts de la société anonyme devront disposer que, préalablement à toute distribution de dividende, il sera

prélevé sur les bénéfices, au profit des porteurs d'actions de capital, une somme correspondant à celle que produirait à l'intérêt qu'ils fixeront le capital versé.

En aucun cas, les actions de travail ne pourront être attribuées individuellement aux salariés de la société, membres de la coopérative de main-d'œuvre. »

Art. 75. — « Les actions de travail sont nominatives, inscrites au nom de la société coopérative de main-d'œuvre, inaliénables pendant toute la durée de la société à participation ouvrière et frappées d'un timbre indiquant l'inaliénabilité et l'incessibilité de ces actions. »

Art. 76. — « Les participants à la société coopérative de main-d'œuvre sont représentés aux assemblées générales par des mandataires élus par ces participants, chacun de ceux-ci disposant pour cette élection d'autant de voix que son salaire annuel, établi sur les comptes arrêtés quinze jours avant l'assemblée générale, comprend de fois le chiffre du salaire le plus faible attribué par la société aux salariés âgés de plus de vingt et un ans. Ces élections ne sont valables que si les deux tiers des participants au moins ont assisté à la réunion où il y a été procédé.

Les mandataires élus doivent être choisis parmi les participants. Leur nombre est fixé par les statuts de la société anonyme.

Le nombre des voix dont disposent ces mandataires à chaque assemblée générale est, au nombre des voix attribuées au capital qui y est représenté, dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui des actions de

capital. Il est déterminé, au début de chaque assemblée, d'après les indications de la feuille de présence.

Les mandataires présents partagent également entre eux les voix qui leur sont ainsi attribuées, les plus âgés bénéficiant des voix restantes.

En cas d'action judiciaire, les mandataires élus à la dernière assemblée générale désignent un ou plusieurs d'entre eux pour représenter les participants. Si aucune élection n'avait encore été faite, ou si aucun des mandataires élus ne faisait plus partie de la coopérative de main-d'œuvre, il serait procédé à l'élection de mandataires spéciaux dans les formes et conditions prévues au paragraphe premier du présent article. Toutes les décisions des assemblées générales coopératives de main-d'œuvre devront d'ailleurs être prises dans les mêmes formes et conditions. »

Art. 77. — « Toutefois, les assemblées générales des sociétés anonymes à participation ouvrière délibérant sur des modifications à apporter aux statuts ou sur des propositions de continuation de la société au delà du terme fixé pour sa durée ou de dissolution avant ce terme, ne sont régulièrement constituées et ne peuvent valablement délibérer qu'autant qu'elles comprendront un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts des actions de capital. Il en pourra être décidé autrement par les statuts.

Dans le cas où une décision de l'assemblée générale comporterait une modification dans les droits attachés aux actions de travail, cette décision ne sera définitive qu'après

avoir été ratifiée par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre. »

Art. 78. — « Le conseil d'administration de la société anonyme à participation ouvrière comprend un ou plusieurs représentants de la société coopérative de main-d'œuvre ; ces représentants sont élus par l'assemblée générale des actionnaires et choisis parmi les mandataires qui représentent la coopérative à cette assemblée générale. Le nombre en est fixé par le rapport qui existe entre les actions de travail et les actions de capital. Ils sont nommés pour le même temps que les autres administrateurs et sont comme eux rééligibles ; toutefois, leur mandat prend fin s'ils cessent d'être salariés de la société et, par suite, membres de la coopérative. Si le conseil d'administration ne se compose que de trois membres, il devra comprendre tout au moins un représentant de la société ouvrière. »

Art. 79. — « En cas de dissolution, l'actif social n'est réparti entre les actionnaires qu'après l'amortissement intégral des actions de capital.

La part représentative des actions de travail, conformément aux décisions prises par l'assemblée générale de la coopérative ouvrière, convoquée à cet effet, est alors répartie entre les participants et anciens participants comptant au moins dix ans de services consécutifs dans les établissements de la société, ou tout au moins une durée de services sans interruption égale à la moitié de la durée de la société et ayant quitté la société pour cause de maladie ou de vieillesse.

Toutefois, les anciens participants remplissant les condi-

tions prévues à l'alinéa précédent ne figureront à la répartition que pour neuf dixièmes, huit dixièmes, sept dixièmes, etc. d'une part correspondant à la durée de leurs services, suivant qu'ils auront cessé leurs services depuis un an, deux ans, trois ans, etc.

La dissolution de la société anonyme amène la dissolution de la coopérative de main-d'œuvre. »

Art. 80. — « Les sociétés qui se conformeront aux dispositions précédentes seront affranchies, en ce qui concerne leurs statuts ou actes d'augmentation de capital, des droits de timbre et d'enregistrement, exclusivement applicables au montant des actions de travail.

Celles dans lesquelles le nombre des actions de travail sera égal au moins au quart du nombre des actions de capital bénéficieront, en outre, pour leurs actions de travail, des avantages accordés par l'article 21 de la loi du 30 décembre 1903, complété par l'article 25 de la loi de finances du 8 avril 1910, aux parts d'intérêts ou actions dans les sociétés de toute nature dites de coopération, formées exclusivement entre ouvriers et artisans. Ces mêmes titres seront, de plus, affranchis du droit proportionnel de timbre édicté par la loi du 5 juin 1850 et du droit de transmission établi par la loi du 23 juin 1857. Indépendamment des immunités fiscales prévues au paragraphe précédent, les sociétés à participation ouvrière bénéficieront des avantages accordés par les lois et règlements en vigueur aux sociétés coopératives en ce qui concerne les adjudications et soumissions de travaux publics. »

Art. 2. — Le deuxième alinéa de l'article 64 de la loi du 24 juillet 1867 est complété par la disposition suivante :

« Si la société use de la faculté d'émettre des actions de travail, cette circonstance doit être mentionnée par l'addition de ces mots : « à participation ouvrière. »

BIBLIOGRAPHIE

- ANTONELLI (Etienne), chargé de cours à la Faculté de Droit de Paris. — Les Actions de Travail dans les sociétés anonymes à participation ouvrière (Paris, Alcan, 1912).
- BRETON (Ernest). — Les Actions de Travail (Rennes, Imprimerie rennaise, 1919).
- BROUILHET. — Opinions sur l'actionnariat ouvrier (Questions pratiques de législation industrielle. Lyon, année 1910).
- BRIEY (Comte R. de). — Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier, suivi d'une note de M. Aristide Briand, ancien Président du Conseil (Paris, Rivière, 1914).
- CARPENTER (Charles), Directeur de la South Metropolitan Gas Company de Londres. — Industrial Copartnership (London, 709, Old Kent Road, 1919).
- CHÉRON (Henry), Sénateur. — Exposé des motifs du projet de loi du 19 mai 1913 sur les sociétés par actions à participation ouvrière (Journal officiel, doc. parl. Chambre, 1913, p. 587).
- DELOMBRE (Paul), Ancien Ministre du Commerce. — Critique de la loi du 26 avril 1917 à la 38^e assemblée générale de la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices (Bulletin de la participation aux bénéfices, t. XXXIX, année 1917, p. 88).

DELONGLE (Charles), Sénateur. — Rapport sur la proposition de loi Chéron relative aux sociétés par actions à participation ouvrière (Journal officiel, doc. parl. Sénat, 1916, p. 564).

— La question sociale: Capital et Travail (articles hebdomadaires dans « la France de Bordeaux et du Sud-Ouest » du 22 février au 7 juin 1919).

DESCHAMPS (Louis), député. — Rapport sur la proposition de loi Chéron (Journal officiel 5 avril 1917, p. 1115).

— Les Sociétés anonymes à participation ouvrière (Le Parlement et l'Opinion, juillet 1917).

DUHAMEL. — Participation aux bénéfices et participation au capital (Lille, 1912).

EMMET (Boris). — Enquête du Department of Labor de Washington en 1917 sur la participation aux bénéfices aux Etats-Unis (Bulletin de la participation aux bénéfices, t. XL, année 1918, p. 8).

GIDE (Charles), Professeur à la Faculté de Droit de Paris. — L'Actionnariat ouvrier (Revue d'Economie politique, 1910).

GODART (Justin), député. — L'évolution du salariat (Questions pratiques de législation ouvrière, janvier-février 1911).

— Exposé des motifs de la proposition de loi du 23 mai 1912 sur les actions de jouissance du travail (Journal officiel, doc. parl. Chambre, 1912, p. 1230).

GRANIER (Jean). — Les Actions de Travail (Paris, Larose et Tenin, 1910).

HOUPIN et BOSVIEUX. — Traité général théorique et pratique des Sociétés civiles et commerciales et des associations, t. II, appendice (5^e édition, Paris, Tenin, 1918).

HUBERT-VALLEROUX. — Les Actions du Travail (l'Economiste Français, 12 avril 1913).

JAY (Raoul), professeur à la Faculté de Droit de Paris. —

La participation aux bénéfices et l'actionnariat ouvrier (Cours d'Economie et de Législation industrielles, 1913-14).

LESAGE (Paul). — L'Actionnariat ouvrier (Rennes, Voisin, 1912).

LYSIS. — Vers la Démocratie nouvelle. L'union des classes, p. 231 (Paris, Payot et Cie, 1917).

MARTIN (Germain). — Les Actions de Travail (Cote de la Bourse et de la Banque, 1911).

MILDÉ (Charles). — Comment rendre les ouvriers propriétaires (Paris, Barnagaud, 1908).

PARSONS et ANTONELLI. — Entre le Capital et le Travail (La Revue, 15 mai 1909).

PASCALIS (Georges). — Rapport sur la proposition de loi concernant les Sociétés anonymes à participation ouvrière, présenté à la Chambre de commerce de Paris par sa Commission de législation commerciale et industrielle le 21 juin 1916 (Bulletin de la participation aux bénéfices, t. XXXIX, année 1917, p. 41).

PÉRISSE, ingénieur des Arts et Manufactures. — La paix dans l'industrie (Le Temps, 7-9-11 septembre 1909).

PIC (Paul), professeur à la Faculté de Droit de Lyon. — Commentaire de la loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière (Journal des Sociétés, 1917, p. 289).

PILTER (John), président de la Chambre de commerce britannique de Paris. — La combinaison des intérêts du capital et de la main-d'œuvre (Bulletin de la participation aux bénéfices, t. XXXIX, année 1917, p. 5).

PIOT (Georges), avocat à la Cour d'appel de Paris. — Commentaire de la loi du 26 avril 1917 (Journal des Notaires, juin 1917).

ROUSSEAU. — Commentaire de la loi du 26 avril 1917 (Gazette des Sociétés, juillet-août 1917).

- SIREY. — Loi du 26 avril 1917 annotée (Recueil général des lois et des arrêts 1917-5-490).
- TOLMAN (William), directeur du Musée américain de Sécurité. — L'œuvre de l'Ingénieur social (Paris, Vuibert et Nony, 1910).
- TROMBERT (Albert). — Rapport sur la loi du 16 avril 1917 à la 38^e assemblée générale de la Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices, du 15 juin 1917 (Bulletin de la participation aux bénéfices, t. XXXIX, année 1917, p. 64).
- WAXWEILLER. — L'évolution de l'idée d'association des salaires aux profits (Bulletin mensuel de la Fédération des industriels et commerçants français, mars 1910).

Vu : le Président de la thèse,
RAOUL JAY

Vu le Doyen
F. LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris
L. POINCARÉ

INDEX ALPHABÉTIQUE DES NOMS

CITÉS DANS CETTE ÉTUDE

(Pour les Sociétés, voir p. 205.)

	Pages		
Ajam.....	176	Cognacq.....	25
Allen.....	167	Cohen.....	26
Antonelli.....	17	Colson.....	174
97, 109.		Coulon.....	174
Barthou.....	174	Delombre (Paul).....	13
Bloc.....	155	14, 141, 143, 145, 186, 189.	
Boivin-Champeaux....	180	Deloncle (Charles).....	9
Bosvieux.....	118	11, 48, 115, 116, 120, 129,	
121.		136, 145.	
Boucicaut.....	23	Deschamps (Louis)....	116
Brady.....	167	Desplas.....	177
Briand (Aristide).....	18	Furness.....	30
109.		Gide (Charles).....	18
Briey (R. de).....	16	47, 72, 94.	
146.		Godart (Justin).....	73 sq.
Caillaux.....	175	139.	
Carpenter.....	88	Godin (J.-B. André)....	56
Châstenet.....	115	Granier.....	19
124.		31, 42.	
Chéron (Henry).....	19	Green.....	89
110.		Gros.....	18

Hodge.....	9	Pic.....	120
Houpin.....	118	126, 132.	
121, 125, 132.		Pilter (John).....	9
Jaurès.....	98	Piot (Georges).....	119
Jay (Raoul).....	51	125, 132.	
Jénouvrier.....	179	Ponthière (de).....	146
Lairolle.....	178	Ratier (Antony).....	115
Leclaire.....	12	Renault (Louis).....	105
Léon XIII.....	10	Ribière.....	115
Lesage.....	187	Ribot (Alexandre). ...	17
Levasseur.....	13	Robert (Charles).....	13
Livesey.....	87	Roden.....	115
Loucheur.....	178	Rogan.....	170
Lyon-Caen.....	105	Rome (Fernand).....	97
Margaine.....	130	Rousseau.....	132
Mildé.....	97	Sims.....	87
Millerand.....	175	Souchon.....	145
Milton-Gehris.....	172	Thaller.....	72
Monestier.....	177	Theobald.....	88
Pascalis.....	140	Trombert.....	13
144.		Viviani.....	175
Perrier (Léon).....	177	Waxweiler.....	163
178.			

INDEX ALPHABÉTIQUE DES SOCIÉTÉS (1)

FRANCE

	Pages
Bon Marché (Magasins du), Paris.....	23, 33, 35, 40, 45
Branchu, Houdayer et Beau fils, Mariette réunis (Etablissements), Le Mans.....	33
Familistère de Guise (ancienne maison Godin).	56, 74, 79, 83, 91.
Japy frères et C ^{ie} , Beaucourt (Haute-Alsace).....	33
Laroche Joubert et C ^{ie} ou Papeterie coopérative d'Angoulême.....	51, 74, 81, 83, 91
Mégemond (Société anonyme des Anciens établissements), Bort (Corrèze).....	154
Mines de Carvin (Société anonyme des)....	71, 73, 90, 93
Moulins de Paris (Société des Grands).....	153
Noria (Société la), Bayonne.....	149
Paillard (Société anonyme des Anciens Etablissements), Paris.....	55, 74, 77, 84, 90
Printemps (Grands Magasins du), Paris.....	29, 44
Samaritaine (Grands Magasins de la), Paris.	24, 33, 36, 39, 44, 45.

ANGLETERRE

Irvine's Shipbuilding and Drydock C ^o (chantiers de constructions de sir Furness).....	30, 36, 41, 45
---	----------------

1. La plupart de ces Sociétés nous ont aimablement fourni des renseignements dont nous leur sommes très reconnaissant.

Lever Brothers Limited, Port-Sunlight.....	159
South Metropolitan Gas Company et autres C ^{ies} du Gaz	
de Londres.....	59, 75, 79, 86
Taylor Limited (J. T. and S.), Batley.....	63, 75, 78, 83

ÉTATS-UNIS

American-Swiss File and Tool C ^o , New-Jersey.....	72
Baker Manufacturing C ^o , Evansville.....	65, 77, 85, 89
Boston Consolidated Gas C ^o , Boston.....	64, 74, 80
Brooklyn Edison C ^o , Brooklyn près New-York.....	164
Dennison Manufacturing C ^o , Framingham..	67, 75, 77, 79, 83, 89.
Kings County Light and Power C ^o , Brooklyn près	
New-York.....	164
Nelson C ^o (N. O.), Saint-Louis du Missouri..	69, 74, 77, 83
Procter and Gamble C ^o , Cincinnati.....	167
Steel Corporation (Trust de l'Acier), New-York.	27, 37, 43, 46.
Stetson C ^o (John B.), Philadelphie.....	170

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Plan général.....	5
INTRODUCTION.....	7

PREMIÈRE PARTIE

LES ACTIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL.....	21
CHAPITRE PREMIER. — Les Actions du Travail acquises par souscription.....	22
<i>Section I.</i> — Conditions des souscriptions ouvrières.....	22
§ 1. — Souscriptions facultatives.....	23
§ 2. — Souscriptions obligatoires.....	29
<i>Section II.</i> — Formes des actions ouvrières et droits des souscripteurs.....	32
§ 1. — Formes et transmission des actions.....	33
§ 2. — Droits au dividende et au partage de l'actif social.....	36
§ 3. — Participation aux assemblées générales et aux conseils d'administration ou de surveil- lance.....	38
§ 4. — Déchéances	42
<i>Section III.</i> — Résultats et critique du système des souscriptions ouvrières.....	44
CHAPITRE II. — Les Actions du Travail acquises par la participation aux bénéfices.....	50

<i>Section I.</i> — Modes d'acquisition des actions du travail	50
§ 1. — Conversion facultative des parts de bénéfices en actions du travail.....	51
§ 2. — Conversion obligatoire des parts de bénéfices en actions du travail.....	56
§ 3. — Distribution d'actions à certains ouvriers sur l'ensemble des bénéfices attribués au personnel.....	71
<i>Section II.</i> — Formes des actions du travail et droits des ouvriers actionnaires.....	73
§ 1. — Formes et transmission des actions.....	74
§ 2. — Droits au dividende et au partage de l'actif social.....	76
§ 3. — Participation aux assemblées générales et aux conseils d'administration ou de surveillance.....	78
§ 4. — Déchéances.....	83
<i>Section III.</i> — Résultats et critique de l'actionnariat ouvrier obtenu par la participation aux bénéfices.....	85

DEUXIÈME PARTIE

LES ACTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL.....	95
CHAPITRE PREMIER. — Les Actions de jouissance du travail.....	97
<i>Section I.</i> — Exposé des propositions de loi de M. Justin Godart des 17 mai 1909 et 23 mai 1912....	97
§ 1. — Fondement du système de M. Godart....	98
§ 2. — Fonctionnement de ce système.....	100
<i>Section II.</i> — Critique du système des actions de jouissance du travail.....	104

§ 1. — Critique du principe des actions de jouissance du travail.....	104
§ 2. — Critique de l'affectation des actions à une caisse nationale de crédit au travail.....	107
CHAPITRE II. — Les Actions du Travail dans les Sociétés à participation ouvrière	
Section I. — Projet de loi de M. Henry Chéron du 19 mai 1913 et modifications de la Commission du Sénat.....	109
Section II. — Loi du 26 avril 1917 sur les Sociétés anonymes à participation ouvrière.....	116
§ 1. — Système général de la loi.....	116
§ 2. — Participation du personnel aux assemblées générales et au conseil d'administration.....	122
§ 3. — Répartition des dividendes et droits à l'actif social en cas de liquidation.....	129
§ 4. — Faveurs accordées aux Sociétés anonymes à participation ouvrière.....	136
Section III. — Critique du système des Sociétés à participation ouvrière.....	139
CHAPITRE III. — Les Applications de l'Actionnariat collectif.....	
Section I. — Applications de l'actionnariat collectif seul.....	149
Section II. — Applications de l'actionnariat collectif combiné avec l'actionnariat individuel.....	154
APPENDICE. — Les Actions du Travail et la réforme du régime minier français (loi du 9 septembre 1919).....	173
CONCLUSION.....	185

ANNEXE. — Texte de la Loi du 26 avril 1917	191
BIBLIOGRAPHIE.....	199
INDEX ALPHABÉTIQUE DES Noms cités dans cette étude.	203
INDEX ALPHABÉTIQUE DES SOCIÉTÉS.....	205

IMP. JOUVE ET C^{ie}, 15, RUE RACINE, PARIS — 4405-20
